Labour Canada

1988-89 Estimates

Part III

Expenditure Plan

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with Part II.

© Minister of Supply and Services Canada 1988

Available in Canada through

Associated Bookstores
and other booksellers

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1989-III-27 Canada: $7.00
ISBN 0-660-53939-X Other Countries: $8.40

Price subject to change without notice

1988-89 Estimates

Part III

Labour Canada

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document. As such, it contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

The Plan is divided into three sections. Section I presents an overview of the Program and a summary of its current plans and performance. For those interested in more detail, Section II identifies, for each activity, the expected results and other key performance information that form the basis for the resources requested. Section III provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the Program more fully.

Section I is preceded by details of Spending Authorities from Part II of the Estimates and Volume II of the Public Accounts. This is to provide continuity with other Estimates documents and to help in assessing the Program's financial performance over the past year.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section, and a financial summary in Section I provides cross-references to the more detailed information found in Section II. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest.

Table of Contents

Spending Authorities

A. Authorities for 1988-89 4
B. Use of 1986-87 Authorities 6

Section I
Program Overview

A. Plans for 1988-89
1. Highlights 7
2. Summary of Financial Requirements 8
B. Recent Performance
1. Highlights 10
2. Review of Financial Performance 12
C. Background
1. Introduction 14
2. Mandate 15
3. Program Objectives 15
4. Program Organization for Delivery 16
D. Planning Perspective
1. External Factors Influencing the Program 19
2. Initiatives 20
3. Update on Previously Reported Initiatives 21
E. Program Effectiveness 23

Section II
Analysis by Activity

A. Mediation and Conciliation 26
B. General Labour Services 32
C. Policy and Communications 39
D. Labour Adjustment 45
E. Injury Compensation 48
F. Administration 53

Section III
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources
1. Financial Requirements by Object 56
2. Personnel Requirements 57
3. Transfer Payments 59
4. Revenue 60
5. Net Cost of Program 61
B. Other Information
1. Dispute Resolution Process 62

Spending Authorities

A. Authorities for 1988-89 - Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote	(thousands of dollars)	**1988-89 Main Estimates**	1987-88 Main Estimates
	Labour		
	Department		
1	Operating expenditures	**52,210**	48,610
5	Grants and contributions	**9,658**	9,445
(S)	Minister of Labour - Salary and motor car allowance	**46**	40
(S)	Payments of compensation respecting government employees and merchant seamen	**37,010**	30,890
(S)	Labour Adjustment Benefits payments	**90,200**	96,500
(S)	Contributions to employee benefit plans	**5,617**	5,190
	Total Department	**194,741**	190,675

Votes - Wording and Amounts

Vote	(dollars)	**1988-89 Main Estimates**
	Labour	
	Department	
1	Labour - Operating expenditures and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	**52,210,200**
5	Labour - The grants listed in the Estimates and contributions	**9,658,000**

Program by Activities

(thousands of dollars)	1988-89 Main Estimates						1987-88 Main Estimates
	Authorized person-years	Budgetary					
		Operating	Capital	Transfer Payments	Less: Revenues credited to the vote	**Total**	
Mediation and Conciliation	62	4,315	4	-	-	**4,319**	4,090
General Labour Services	455	27,584	439	7,613	-	**35,636**	34,943
Policy and Communications	159	11,591	52	2,045	-	**13,688**	12,718
Labour Adjustment	8	538	1	90,200	-	**90,739**	97,068
Injury Compensation	35	68,376	-	10	30,000	**38,386**	32,238
Administration	168	11,190	783	-	-	**11,973**	9,618
	887	123,594	1,279	99,868	30,000	**194,741**	190,675
1987-88 Authorized person-years	887						

B. Use of 1986-87 Authorities - Volume II of the Public Accounts

Financial Requirements by Authority

Vote	(dollars)	Main Estimates	Total Available for use	**Actual Use**
	Labour Canada			
1	Operating expenditures and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	45,690,500	50,671,500	**49,140,062**
5	The grants listed in the Estimates and contributions	8,740,000	10,578,000	**10,564,318**
(S)	Minister of Labour — Salary and motor car allowance	39,530	41,097	**41,097**
(S)	Payments of compensation respecting Public Service Employees (Government Employees Compensation Act) and Merchant Seamen (Merchant Seamen Compensation Act)	24,889,000	35,634,427	**35,634,427**
(S)	Contribution to employee benefit plans	4,252,970	4,714,000	**4,714,000**
(S)	Labour adjustment benefits (Labour Adjustment Benefits Act)	47,375,000	92,141,628	**92,141,628**
(S)	Refunds of amounts credited to revenue in previous years		44,222	**44,222**
	Total Program	130,987,000	193,824,874	**192,279,754**

Section I
Program Overview

A. Plans for 1988-89

1. Highlights

Occupational safety and health will continue to be at the forefront of departmental concerns in 1988-89. The review of the Program's regulatory and administrative frameworks in the areas of injury compensation, labour standards, and labour adjustment will also be the focus of attention. Internal measures to facilitate the management of, and access to, the Program information base will proceed as well. The key goals to be achieved by the Labour Program in relation to these areas of concern in 1988-89 include:

- the implementation in the federal jurisdiction, in the fall of 1988, of the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS) in conjunction with Consumer and Corporate Affairs Canada, provincial and territorial governments and representatives of labour and industry (see pages 21 and 35);
- the implementation of the revised provisions of Part IV of the Canada Labour Code (Occupational Safety and Health) as extended to the federal public service, the operation of ships, trains and planes, and oil and gas exploration (see pages 21 and 35);
- the technical review of the Canada Occupational Safety and Health Regulations on Smoking in the Workplace, Levels of Sound, Dangerous Substances, Confined Spaces and two others to be determined, through a tripartite consultation process with labour, government and industry (see page 35);
- the ratification of the International Labour Organization (ILO) Convention on Safety in the Use of Asbestos (see page 42).
- an assessment of options for the delivery and administration of the Injury Compensation Program following a review conducted in 1987-88 (see page 51);
- a general review of the Part III Labour Standards Regulations to identify and correct any inconsistencies and to ensure that regulations are current (see page 35);
- the completion of consultations with the provinces with respect to their participation in the proposed Program for Older Worker Adjustment (POWA) (see pages 21, 42 and 45);
- the organization of a national conference on technological change under the auspices of the Technology Impact Program (see page 43);
- the completion of the first phase of a plan to provide direct client access to the Bureau of Labour Information's collective agreement data base (see page 43);
- the completion of the first stage of a two-year project to convert all automated systems to a single, more widely supported hardware/software environment (see page 55).

2. Summary of Financial Requirements

Funding requirements for the Labour Program for both the Estimates year and the current fiscal year are presented by activity in Figure 1.

Figure 1: Financial Requirements by Activity

(thousands of dollars)	**Estimates 1988-89**	Forecast 1987-88	Change	For Details See Page
Mediation and Conciliation	**4,319**	4,609	(290)	27
General Labour Services	**35,636**	34,289	1,347	33
Policy and Communications	**13,688**	12,951	737	40
Labour Adjustment	**90,739**	106,582	(15,843)	46
Injury Compensation	**68,386**	63,419	4,967	49
Administration	**11,973**	10,170	1,803	53
	224,741	232,020	(7,279)	
Less-Receipts and Revenues Credited to Vote*	**30,000**	24,000	6,000	
	194,741	208,020	(13,279)	
Person-years	**887**	887	-	

* These receipts and revenues are derived from the Injury Compensation Activity.

Explanation of Change: The net decrease of $13,279,000 (7%) in the 1988-89 requirements over the 1987-88 forecast is due primarily to the following major items:

	$ million
• inflation adjustment for salaries in all activities;	1.1
• inflation adjustment for employee benefits in all activities;	0.3
• decrease in statutory labour adjustment benefits payments due to a decreased number of claimants (Labour Adjustment Activity);	(15.8)
• additional resources in order for the department to maintain a proactive presence with respect to occupational safety and health in the workplace (General Labour Services Activity);	1.0

	$ million
• funds for phase I of a three-year plan to develop and implement on-line access to the Bureau of Labour Information collective agreement data base on a cost recovery basis (Policy and Communications Activity);	0.5
• decrease in overall costs of compensation as a result of increased revenues (Injury Compensation Activity);	(1.0)
• decrease in Mediation and Conciliation costs due to an unusually heavy caseload in 1987-88 (Mediation & Conciliation Activity); and	(0.4)
• increase in administration costs as a result of the conversion of the current departmental automated systems to a single, more widely supported hardware/software environment (Administration Activity).	1.1

Explanation of 1987-88 Forecast: The 1987-88 forecast (which is based on information available to management as of November 30, 1987) is 17.3 million or 9% higher than the 1987-88 Main Estimates of $190.7 million (see Authorities for 1988-89 - Part II of the Estimates, page 4). The difference of $17.3 million reflects the following major items:

	$ million
• supplementary estimates for statutory labour adjustment benefits payments (Labour Adjustment Activity);	9.5
• supplementary estimates for increased net expenditures for statutory injury compensation benefits (Injury Compensation Activity);	7.1
• supplementary estimates for increased costs for mediation and conciliation workload (Mediation and Conciliation Activity); and	0.5
• supplementary estimates for increased information processing activities (Administration Activity).	0.2

B. Recent Performance

1. Highlights

Key results/accomplishments of the Program during 1986-87 and the first part of 1987-88 include:

- the resolution of critical disputes in the post office, airline, shipping, mining, trucking and grain handling industries (see page 29);

- a presentation of the industrial relations system, process and climate in Canada to a visiting high-level Japanese economic mission in Vancouver in October 1986 and a group of Japanese trade union officials in Ottawa shortly thereafter, which had a significant impact on changing attitudes in Japan towards investment in Canada;

- the development of the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS) in conjunction with the federal department of Consumer and Corporate Affairs and representatives from labour, industry and all levels of government in Canada and its proclamation on June 30, 1987 (see pages 21 and 35);

- the signing of an agreement with the Province of Manitoba for the administration of Occupational Safety and Health services for all Hudson Bay Mining and Smelting operations in the Flin Flon area;

- the training of 300 employees of Transport Canada, the Canadian Transport Commission, the National Energy Board, and the Canada Oil and Gas Lands Administration, appointed as safety officers responsible for the application of Part IV of the Canada Labour Code in their respective areas of responsibility (see amendments to the Canada Labour Code on page 21);

- the transfer of the Office of the Fire Commissioner of Canada from the Department of Public Works on April 1, 1986, and the signing of a Memorandum of Understanding with the Treasury Board Secretariat for the provision of fire protection services in Government of Canada properties (see pages 34 and 38);

- the adoption, by the 1986 Annual Conference of the International Labour Organization, of a convention on the safe use of asbestos which protects the health of workers and is not detrimental to the Canadian asbestos industry (see page 42);

- the implementation of a compliance policy for Parts III and IV of the Canada Labour Code (see page 35);

- the organization of an education/information seminar on equal pay for work of equal value with labour union representatives to discuss issues related to collective bargaining and the federal legislation and regulations, and the publication of the seminar proceedings;

- the publication of the results of two surveys regarding part-time work in Canada (see page 43);

- the publication of *When I Grow Up: Career Expectations and Aspirations of Canadian School Children*, the result of a pilot study which confirmed the pervasiveness of sex-role stereotyping among Canadian children;

- the launch of the Bureau of Labour Information and the dramatic increase in activity levels following a revamping of its major information products and services (see pages 42 and 43);

- the implementation of the Labour Outreach Initiative (see pages 39 and 43);

- consultations with the provinces on their participation in the Program for Older Worker Adjustment (POWA) and the development of the Program design (see page 42);

- the development and implementation of a pilot "Developmental Secondment Program" for public service employees in Vancouver and employees of small departments and agencies in the National Capital Region (see page 55);

- the recruitment of four women in non-traditional occupations, and of three disabled persons, with the assistance of the central agency programs;

- the restructuring of the organization supporting the Program's information systems, the broadening of the scope of its computerized information activity to include office and resource management functions, and the reformulation of the technological direction of development of those systems (see page 55);

- the development and phased implementation of the major information systems supporting the delivery and management of the departmental legislative programs: MARS, the Mediation-Arbitration Records System; LOIS, the Labour Operations Information System; CAIRS, the Collective Agreements Information Retrieval System; and ICS, the Injury Compensation System (see page 22);

- the successful negotiation and signing of a Memorandum of Understanding with the Treasury Board for increased ministerial authority and accountability regarding the Labour Program, Labour Canada being the second department to enter into such an agreement (see page 55).

2. Review of Financial Performance

Figure 2: 1986-87 Financial Performance

(thousands of dollars)	1986-87		
	Actual	Main Estimates	Change
Mediation and Conciliation	3,995	3,999	**(4)**
General Labour Services	31,325	23,795	**7,530**
Policy and Communications	14,858	19,028	**(4,170)**
Labour Adjustment	92,627	47,951	**44,676**
Injury Compensation	58,771	52,301	**6,470**
Administration	12,089	9,618	**2,471**
	213,665	156,692	**56,973**
Less-Receipts and Revenues Credited to Vote*	21,385	25,705	**(4,320)**
	192,280	130,987	**61,293**
Person-years	876	821	**55**

* These receipts and revenues are derived from the Injury Compensation Activity.

Explanation of Change: The increase of $61.3 million or 47% and 55 person-years in the 1986-87 actual expenditures over the Main Estimates is due primarily to the following items:

	$ million
• additional funds from Treasury Board to cover increased salary expenses due to higher than expected severance costs, and retroactive salary increases in collective agreements (all activities);	0.9
• higher employee benefit costs due to higher salaries (all activities);	0.4
• supplementary estimates for renewal of the Labour Education Program (General Labour Services Activity);	7.1
• supplementary estimates for the transfer of the Office of the Fire Commissioner to Labour Canada (General Labour Services Activity);	3.6

	$ million
• safety service inspection funds frozen due to transfer of function to Public Works Canada (General Labour Services Activity);	(0.9)
• funds frozen as a result of the reductions in the February 1986 Budget (General Labour Services and Policy and Communications Activities);	(5.9)
• supplementary estimates for the Labour Outreach Initiative (Policy and Communications Activity);	0.5
• supplementary estimates for increased labour adjustment benefits (Labour Adjustment Activity);	44.7
• supplementary estimates for increased injury compensation payments (Injury Compensation Activity); and	6.5
• decrease in revenues recovered from Crown agencies for the operation of the Injury Compensation Activity.	4.3

C. Background

1. Introduction

Jurisdiction over labour matters in Canada is divided between provincial legislatures and Parliament. Although the power to legislate in the field of labour relations is primarily the constitutional responsibility of the provinces, Parliament also has constitutional authority to enact labour legislation in relation to matters over which it has exclusive power to legislate.

The Canada Labour Code, administered by Labour Canada, is the principal federal legislation governing conditions of work, occupational safety and health, and labour-management relations in the workplace. The Code applies overall to employees and their employers across Canada engaged in federal works, businesses or undertakings. These include industries involved in interprovincial or international rail, road and pipeline transportation, shipping and related services, air transportation, interprovincial and international telecommunications, broadcasting, banks, and certain Crown corporations. Also included are industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, such as uranium mining and grain handling.

The Code presently contains three different parts each having its own additional field of application. For instance, Part V (Industrial Relations) applies to all industries in the Yukon and Northwest Territories while Part III (Labour Standards) and Part IV (Occupational Safety and Health) do not; Part IV applies to the Federal Public Service since March 31, 1986, but such is not the case with respect to Part III and Part V; finally, Part III and Part IV are to apply to the employees of the House of Commons, the Senate and the Library of Parliament upon proclamation of Parts II and III of the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, 1986.

Other federal legislation affecting particular segments of the Canadian labour force is also in place. Labour Canada has a particular responsibility with respect to those Acts of Parliament listed in the Mandate sub-section on the next page. The Department also has the responsibility, as provided by the Department of Labour Act to collect, digest, publish, and generally disseminate statistical and other information relating to the conditions of labour and to conduct inquiries into important industrial questions upon which adequate information may not at present be available.

The operations of Labour Canada interface at the federal level with those of: the **Canada Labour Relations Board**, which is an independent quasi-judicial body with statutory powers under the Canada Labour Code; the **Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS)**, which is a national information service involving governments (federal, provincial and territorial), employers and workers, and reporting to Parliament through the Minister of Labour; the **Canadian Transport Commission**, **Transport Canada**, the **National Energy Board**, **Energy, Mines and Resources Canada** and **Indian and Northern Affairs Canada** through the Canada Oil and Gas Lands Administration (COGLA), regarding the safety and health of employees employed on board trains, ships and aircraft while in operation, or in oil and gas exploration and development on certain Canada Lands; **Employment and Immigration Canada** for the administration of the Labour Adjustment Benefits Program; the **Solicitor General of Canada** for the administration of the federal Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations; **Consumer and Corporate Affairs Canada** for the implementation of the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS); **Health**

and Welfare Canada and the **Treasury Board Secretariat** for the protection of the health and safety of public servants; and **External Affairs Canada**, regarding Canadian participation in the activities of international labour organizations, which are coordinated by the Program.

Under the Government Employees Compensation Act, arrangements exist with provincial workers' compensation boards for the administration of injury compensation benefits for federal employees.

Although Labour Canada's programs of compliance, prevention and enforcement apply only to those sectors within the federal jurisdiction, the Program is also concerned with improvements to the labour relations system and climate in all of Canada. Its concerns also involve general labour issues as they may be affected by, and impact upon, public policy choices by the government as a whole. In this respect, education, communication, promotion, information, consultation, and policy research and analysis programs are not limited to the sectors under federal jurisdiction but are national in scope.

In this context, the Department maintains an active involvement in organizations pertinent to the administration of labour affairs, such as the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation, composed of representatives of federal, territorial and provincial departments of Labour, the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC), of which the Deputy Minister of Labour is a member of the Board of Directors, and the Canadian Standards Association. The Department also consults on a regular basis with the principal labour organizations and federations in the country, and with other organizations representing employers, business, and government interests in the field of labour affairs.

2. Mandate

The mandate of Labour Canada derives from: the Department of Labour Act; the Canada Labour Code, which consists of Labour Standards (Part III), Occupational Safety and Health (Part IV), and Industrial Relations (Part V); the Fair Wages and Hours of Labour Act, which establishes certain work standards for workers on federal government construction jobs; the Government Employees Compensation Act; the Merchant Seamen Compensation Act; and the Labour Adjustment Benefits Act.

3. Program Objectives

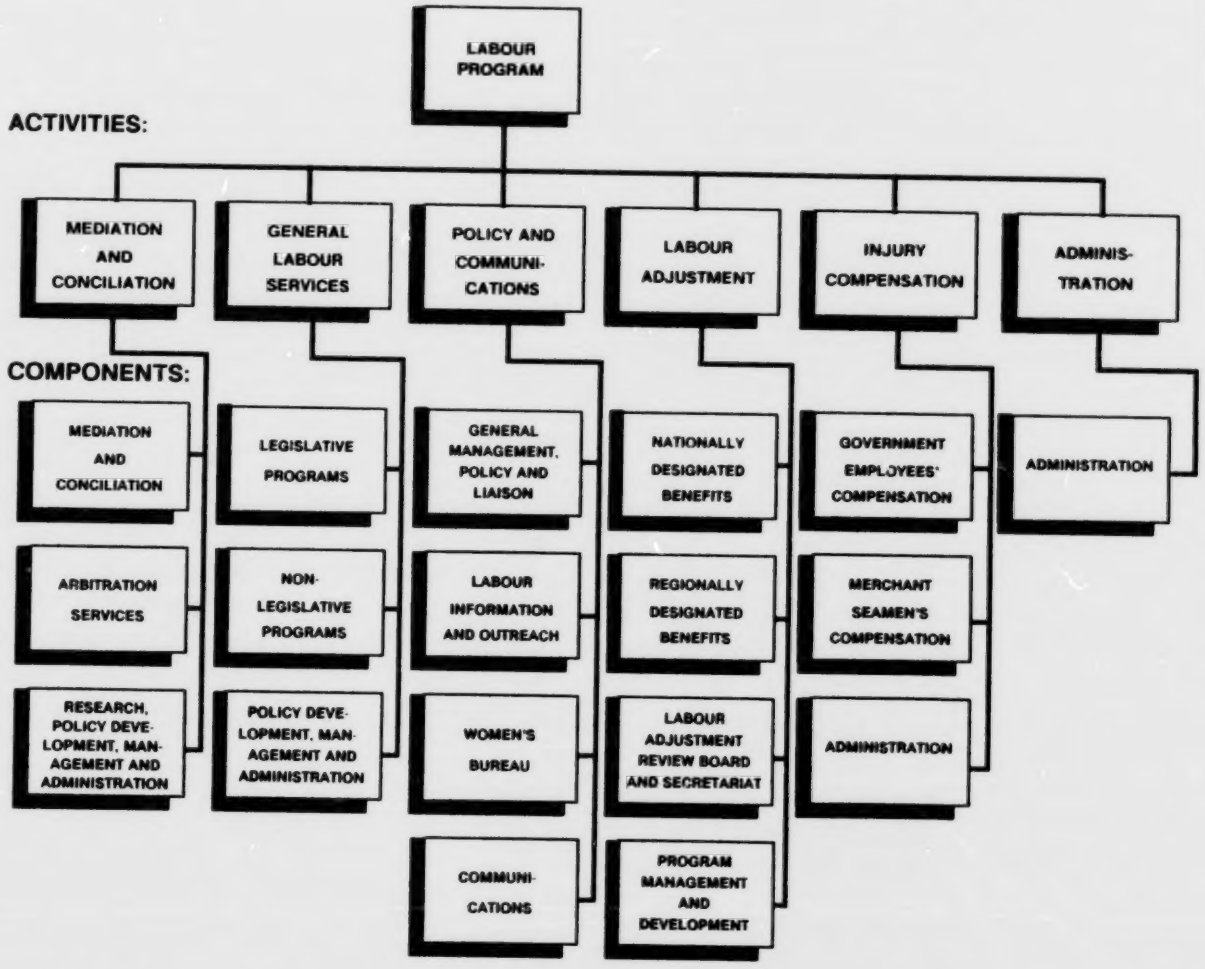
The objectives of the Labour Program are:

- to promote and sustain stable industrial relations, a fair return for efforts in the workplace, and a working environment conducive to physical and social well-being;
- to protect the rights and interests of the parties involved in the world of work;
- to promote equitable access to employment opportunities; and
- to foster a climate for improved consultation and communication among government, labour and management.

4. Program Organization for Delivery

Activity Structure: As shown in Figure 3, the Labour Program comprises six activities subdivided into one or more components. Details on each activity are presented in Section II, Analysis by Activity, on pages 26 to 55.

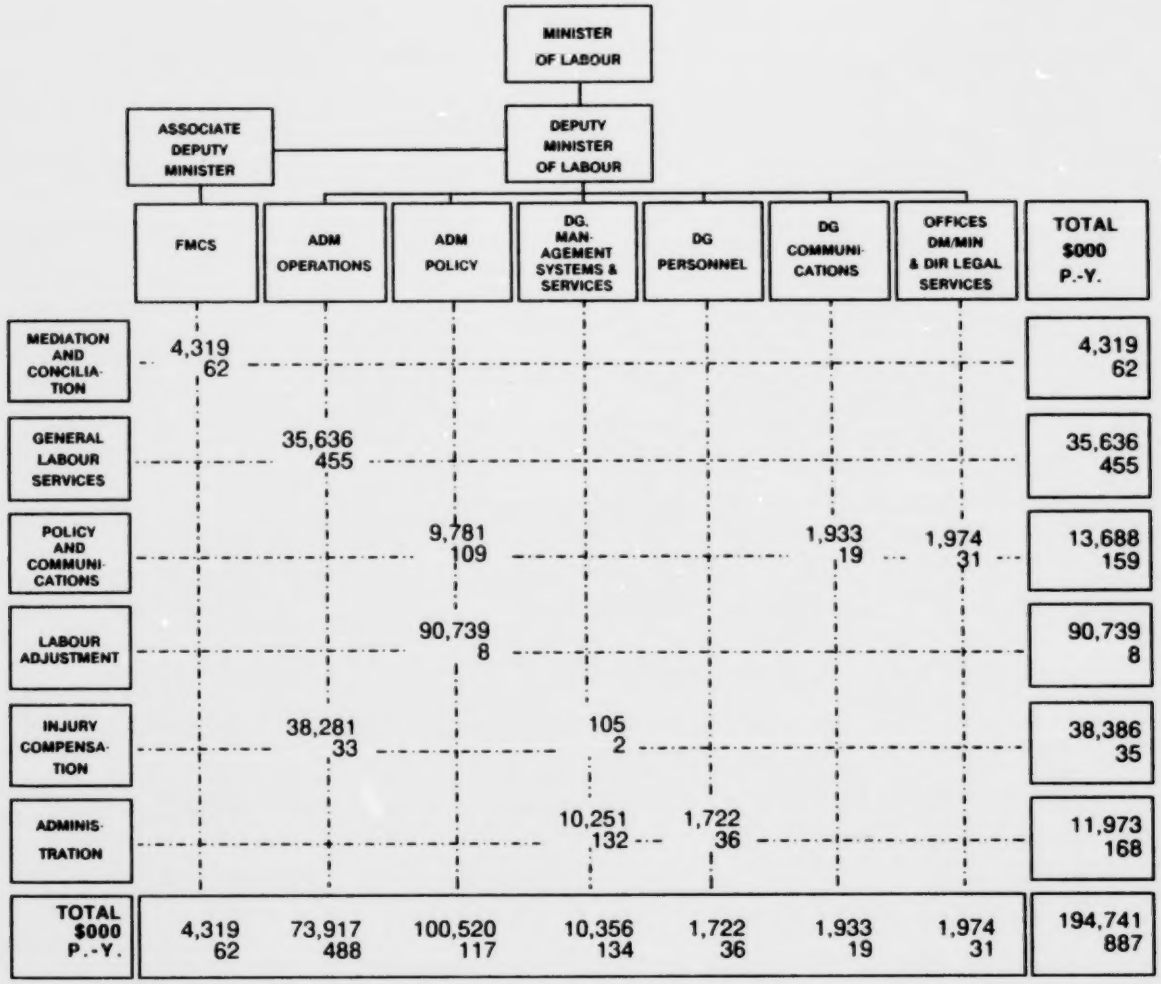
Figure 3: Activity Structure



Organization Structure: The Labour Program is managed by the Deputy Minister of Labour who is directly assisted by an Associate Deputy Minister also responsible for FMCS (Federal Mediation and Conciliation Service), two Assistant Deputy Ministers (Operations and Policy), three Directors General (Management Systems and Services, Personnel, and Communications), and one Director (Legal Services).

The accountability relationships of these senior managers with the Program Activity Structure and the related resource requirements for 1988-89 are outlined in Figure 4 below.

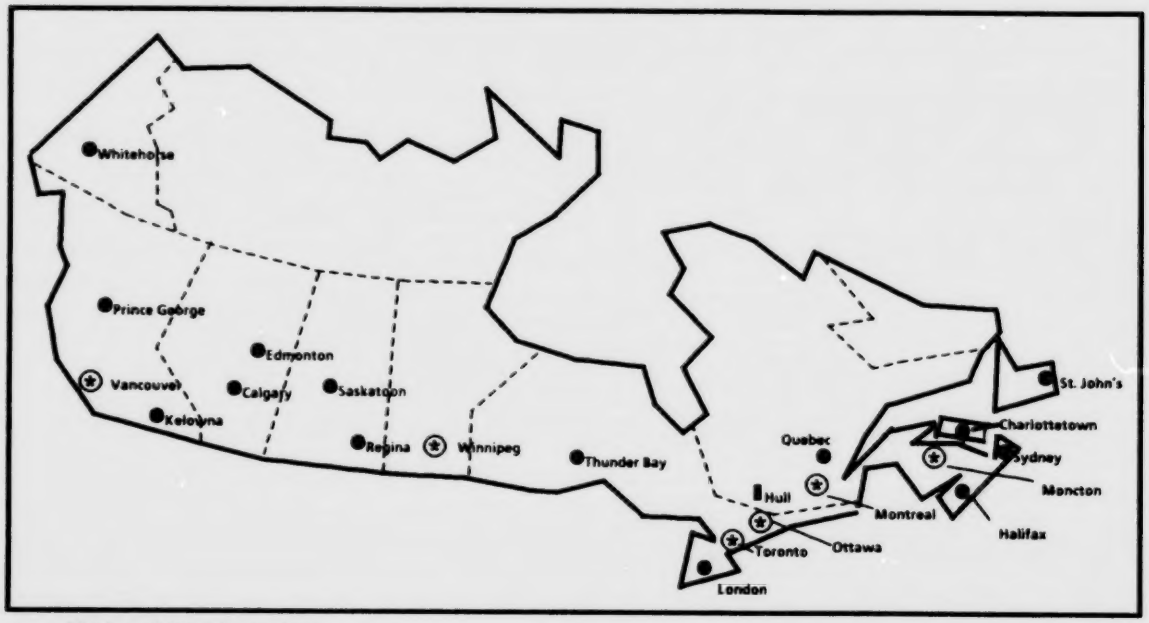
Figure 4: 1988-89 Resource Requirements by Activity/Organization ($000 and Person-Years)



The Labour Program is delivered through a decentralized organization consisting of a national headquarters situated in Hull, Quebec, and a network of regional, district and local offices across Canada, serving the 34,000 worksites and 900,000 employees covered by the federal jurisdiction.

Figure 5 below shows the geographic location of Labour Canada offices. The Operations Program offices are grouped administratively into six regions, each managed by a Regional Director reporting to the Assistant Deputy Minister, Operations. The regional headquarters are situated in Moncton, for the Atlantic Region; in Montreal, for the St. Lawrence Region; in Ottawa, for the Capital Region; in Toronto, for the Great Lakes Region; in Winnipeg, for the Central Region; and in Vancouver, for the Mountain Region. The FMCS field offices report to headquarters through the Director General of Mediation and Conciliation, and are located in St. John's, Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver.

Figure 5: Labour Canada Offices



▮ **National Headquarters**

* **Regional Headquarters**

○● **District and Local Offices**

D. Planning Perspective

1. External Factors Influencing the Program

The following are the principal external factors influencing the Program during the Estimates year.

Challenges to Collective Bargaining: Labour relations over the past few years have been influenced significantly by profound changes taking place in the national and international economies. Competitive pressures have forced employers to seek increasing operational flexibility and productivity improvements. Technological innovation in a number of industries has increased pressure by employees for protection from the adverse effects of change, as well as for a share in the benefits of that change.

As a result, key issues in collective bargaining will continue to be job preservation, retraining, income security, improved pension and early retirement options on the union side, and two-tier or reduced entry level wage systems, productivity improvements and incentives, and relief from constraints on operating flexibility on the management side. The needs of part-time workers and an aging work force will also place new demands on the collective bargaining table. Substance abuse and related privacy and safety concerns are other new factors which will require attention.

The continuing increase in the number of disputes over the interpretation and application of contract clauses remains a concern to labour, management and government. The situation has created an overload of the grievance arbitration system, and has led to demands for alternatives to the traditional methods of resolution.

Incidence and Costs of Work-Related Injuries and Illnesses: Since the early '70s, a continuous upward trend in work-related injuries has been apparent across Canada. Within the federal jurisdiction during 1986-87, among workers covered by the Government Employee's Compensation Act, one employee in 24 suffered a work-related injury. One worker in 11 employed in federal Crown corporations was injured at work, while one worker in every eight in the other sectors subject to Part IV of the Canada Labour Code suffered a work-related injury, a rate that has remained constant over the past five years. In addition, among employees covered by Part IV of the Code, 18 fatal accidents occurred in 1986-87, 845,000 work days were lost, and the total cost was estimated to be $895 million. The situation continues to warrant the high priority the Department is giving to the application of improved occupational safety and health services to federal workplaces.

Increased Demand for Services: In the last few years, the constant increase in the number of complaints and enquiries from the public has prompted a shift of resources in the General Labour Services Activity from inspection activities to reactive activities. A better informed and more knowledgeable work force is pressing for new policies and programs with respect to conditions of work and occupational safety and health issues. The increasing complexity of issues in collective bargaining has led to a greater demand for the assistance of neutral third parties to resolve differences and disputes between organized labour and management. The Bureau of Labour Information has faced a dramatic increase in the volume of information requests since its inception.

Technological Change and Industrial Restructuring: Over the planning period, labour market adjustments affecting all segments of the work force will continue at a rapid rate. The forces of international competition, trade liberalization, shifts in market demand and technological change will bring about changes in the nature of work and in skills requirements. From the Department's point of view, the challenge will be to ensure the adjustments are made as equitably as possible. For older workers, women and lower-skilled workers, adjustment may present some special difficulties.

Changes in the Workplace: In 1953, **part-time workers** constituted 3.8% of the work force. By 1986 the corresponding figure had increased to 15.6%, representing 1.8 million Canadians employed in part-time jobs, the vast majority (71%) being women. The implications for labour standards and other conditions of employment in the workplace are significant and are being examined.

As the proportion of two-parent families dependent on one income earner has dropped (from 65% in 1961 to 16% in 1981) and two-earner and single parent families have become more prevalent, the **interaction between work and family life** has become increasingly critical. The need to design ways in which parents and family members responsible for the care of children and disabled and elderly family members can meet these and their work responsibilities has become a focal concern.

The issues of **drugs in the workplace, drug testing and testing for AIDS** are also of concern. At the November 1986 meeting of the Federal, Provincial and Territorial Ministers of Labour, an ad hoc committee of officials was established to consider these issues and report back to the Ministers. The Women's Bureau is co-ordinating the federal interdepartmental input being made to this committee, as well as the Department's input to an interdepartmental committee on drugs in the workplace chaired by Health and Welfare Canada. In addition, the Deputy Minister of Labour is a member of the interdepartmental committee on AIDS chaired by the Deputy Minister of Health and Welfare.

Government Communications and Consultations: A key focus of the government is active consultation with the private sector to facilitate the processes of public policy analysis and decision making. The enhancement of labour's role in these processes is vital in maintaining effective linkages and in facilitating meaningful, productive relations among labour, business, and government.

2. Initiatives

The Department is not planning any new or different endeavours in 1988-89 that would significantly change the nature, direction or operation of the Program, other than those initiatives announced in previous expenditure plans, which are being implemented and consolidated in the Estimates Year, and on which progress is reported in the next paragraphs.

3. Update on Previously Reported Initiatives

Federal Grievance Mediation Study: In response to an increase in the volume, complexity and expense of the traditional arbitration system for handling of grievances arising out of collective agreements, the Federal Mediation and Conciliation Service has begun a preliminary analysis of the potential for a grievance mediation program in the federal jurisdiction. A decision as to whether such a program would be of value will be taken once this analysis has been completed. (This initiative was originally described in the 1987-88 Expenditure Plan.)

Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS): Bill C-70, enabling the implementation at the federal level of WHMIS, received royal assent on June 30, 1987. The system is scheduled for implementation by October 31, 1988. Activity is under way involving the participation of the provincial and territorial governments, industry and labour with respect to the development of core educational and training materials. Progress on WHMIS will be included with the General Labour Services Activity in future expenditure plans. (This initiative was originally described in the 1987-88 Expenditure Plan.)

Bureau of Labour Information: The establishment of the Bureau of Labour Information was announced by the Minister of Labour in April 1987. The Bureau is a new "one-stop" service providing information and analysis relating to collective bargaining developments. The public response to the Bureau has been dramatic; an increase of 62% in the number of requests for information was recorded in the first six months of operation. See pages 42 and 43 for more information on the Bureau. Progress on the activities of the Bureau will be reported with the Policy and Communications Activity in future expenditure plans. (This initiative was originally described in the 1987-88 Expenditure Plan.)

The Labour Outreach Initiative (LOI): This initiative was announced by the Minister of Labour on September 4, 1986. It comprises three programs established to enhance labour-government and labour-management understanding and relations: the Labour Issues Assistance Fund, the Labour Assignment Program, and the Technology Impact Program. See pages 39 and 43 for a more detailed description of these programs. Progress on LOI will be reported with the Policy and Communications Activity in future expenditure plans. (This initiative was originally described in the 1987-88 Expenditure Plan.)

Amendments to the Canada Labour Code: The amendments to Part IV (Occupational Safety and Health) extending the application of the Code to the federal public service were proclaimed in March 1986; the extension of these provisions to the operation of ships, trains and planes as well as to oil and gas exploration development activities in certain Canada Lands took effect in April 1987. Memoranda of agreement were entered into between Labour Canada and the agencies involved to make their inspectorates responsible for the application of Part IV regulations in their respective jurisdictions. Further progress regarding these amendments will be reported with the General Labour Services Activity in future expenditure plans. (This initiative was originally described in the 1983-84 Expenditure Plan.)

Program for Older Worker Adjustment (POWA): Labour Canada is continuing its consultations with the provinces on the development of a new cost-shared Program for Older Worker Adjustment (POWA) to replace the Labour Adjustment Benefits (LAB) Program. See page 42 for more information on POWA. (This initiative was originally described in the 1986-87 Expenditure Plan under the title: Labour Adjustment Program.)

Consultative and Co-operative Mechanisms: The interface between labour and government has been achieved through a variety of mechanisms. The Department has facilitated the development and organization of union-management co-operative bodies or projects such as the Canadian Steel Trade Conference (CSTC), which is devoted to research and co-operative action on behalf of the steel industry. The Department has also supported the development of a labour market study of the forestry sector involving labour and business representatives from the industry and a number of interested government departments. (This initiative was originally described in the 1983-84 Expenditure Plan.)

Information Systems: The implementation of the Labour Operations Information System (LOIS) was completed in district offices, and development of Phases II and III on the regional and national modules has been initiated. They are targeted for implementation in 1988-89. The automation of the injury compensation claims processing system will be completed by late 1988-89. The Collective Agreements Information Retrieval System (CAIRS) was implemented in 1986-87 under the auspices of the Bureau of Labour Information. CAIRS provides a central source of information on major collective agreements. The development and implementation of the Mediation-Arbitration Records System (MARS) is also proceeding on schedule with completion of development activities by March 31, 1988, and full implementation to take place during fiscal year 1988-89. (These initiatives were originally described in the 1986-87 Expenditure Plan.)

E. Program Effectiveness

The effectiveness of the Labour Program in achieving its objectives is measured through the cyclical evaluation of its various components and through other special management reviews and studies. Measures of program effectiveness are also derived from ongoing management information and data generated with respect to specific programs and activities.

In view of the diversity of the Program and the number of workplaces and/or situations to which the objectives of the Program apply, proxy measures of program effectiveness have to be used, concentrating on the operational effectiveness of each of the Activities in producing program outputs, that is the goods and services provided to the departmental clientele. Pertinent performance information and resource justification will be found in the analysis of each activity in Section II (pages 26 to 55).

The objectives of the Labour Program are: to promote and sustain stable industrial relations, a fair return for efforts in the workplace, and a working environment conducive to physical and social well-being; to protect the rights and interests of the parties involved in the world of work; to promote equitable access to employment opportunities; and to foster a climate for improved consultation and communication among government, labour and management.

While the emphasis of the Program's objectives is on the sectors under federal jurisdiction, the Program is concerned with improvements to the working conditions of all Canadians. In this context, the Department's promotion, information, education, consultation, grants and contributions, labour adjustment, and policy research and analysis programs are also national in scope. The Department is concerned as well with the improvement of labour standards in all parts of the world, and plays a leadership role in Canada's international involvement with bodies such as the International Labour Organization which seek to achieve objectives compatible with those pursued by the Program.

Each of the activities described in Section II contributes to one or many of the program objectives. The linkages between these objectives and activities are discussed below.

To promote and sustain stable industrial relations: Stable industrial relations exist when disputes or differences in federal workplaces are resolved, by the parties directly or with third-party assistance, without disruption of the production process or the flow of goods and services or threat to the viability of an enterprise, an industry, or the local, regional, provincial or federal economies.

The Department promotes and sustains a stable industrial relations environment through the provision of a regulatory and policy framework for the conduct of industrial relations in federal workplaces covered by Part V of the Canada Labour Code, and through the provision of third-party assistance for the resolution of disputes arising over the negotiation or interpretation of collective agreements. The Mediation and Conciliation Activity is the principal contributor to this objective. Stable industrial relations are also promoted through the Occupational Safety and Health Committees and Labour Education programs in the General Labour Services Activity, and the programs in the Policy and Communications Activity.

To promote and sustain a fair return for efforts in the workplace: Originally, a fair return for efforts in the workplace was construed as "a fair day's pay for a fair day's work". Over time, the concept has been extended to other economic rewards over the lifetime of the workers, such as unemployment insurance benefits, social welfare assistance, adjustment benefits, injury compensation benefits, and pension and disability benefits.

The effectiveness of the Program in achieving this objective must be examined against the profitability requirements of both individual employers and sectors of industry, and the employment needs of a particular community or region and of society at large, taking into account the interdependency of those income maintenance benefits mentioned above. The Department pursues this objective through the minimum wage, equal pay for work of equal value, and other labour standards provisions of Part III of the Canada Labour Code and the Fair Wages and Hours of Labour Act, in the General Labour Services Activity; the Women's Bureau component, in the Policy and Communications Activity; and the Labour Adjustment and Injury Compensation activities. The concept of fair return for efforts in the workplace is also promoted in any mediation, conciliation, arbitration, and adjudication interventions.

To promote and sustain a working environment conducive to physical and social well-being: A working environment conducive to **physical well-being** is one which ensures the physical safety and health of the individual worker on the job, in compliance with federal occupational safety and health standards and practices provided for in Part IV of the Canada Labour Code and other non-legislated policies and programs which may be adopted from time to time in consultation with recognized authorities in the field. The Occupational Safety and Health Program of the General Labour Services Activity is the principal contributor to this objective.

A working environment conducive to **social well-being** is one which complies with labour standards and other conditions of employment provided in Part III of the Canada Labour Code and the Fair Wages and Hours of Labour Act. It is an environment which supports human dignity, where everyone is treated with equal fairness without discrimination and where equal opportunities exist for all employees. The Conditions of Work and Equal Pay programs in the General Labour Services Activity, and the Women's Bureau program in the Policy and Communications Activity support this objective directly.

At any time, the application by governments of general standards of protection in the workplace may impact on the supply of jobs or on the wages that industry can afford to provide, as well as on agreements that employees and employers have voluntarily reached. The economic costs of the application of labour and occupational safety and health standards are relevant factors that are taken into account in program design and delivery.

To protect the rights and interests of the parties involved in the world of work: The basic principles supporting this objective are rooted in the heritage of Canadian law and accepted principles of justice. The Department protects the rights and interests of the parties involved in the world of work directly through the application of the pertinent federal legislation administered by the Program and the use of conciliatory procedures wherever possible for the resolution of interest disputes between the parties. The current legislation aims to achieve a balance in the rights and responsibilities given to individuals, employers and unions.

The operations of the Mediation and Conciliation, General Labour Services, Injury Compensation, Labour Adjustment and Administration (Wage Recovery Program) activities contribute directly to this objective. The interests of the parties are also protected through the application of the programs administered through the Policy and Communications Activity.

To promote equitable access to employment opportunities: On behalf of individuals involved in or seeking employment, the basic need is to maximize the availability of job opportunities which are compatible with their individual needs. The General Labour Services and Policy and Communications activities contribute directly to this objective, in particular through the Equal Pay, Women's Bureau, and Labour Standards programs. The Program also contributes to and participates in overall government policy processes and programs having the same objectives.

To foster a climate for improved consultation and communication among government, labour and management: This objective supports government policies seeking to achieve active tripartite consultation with the private sector, industry and labour unions, to facilitate the processes of public policy analysis and decision making. The enhancement of labour's role in these processes is vital in maintaining effective linkages and in facilitating meaningful, productive relations among labour, business and government.

Although all Program activities contribute to this objective, each in its sphere of responsibility, the Labour Education Program in the General Labour Services Activity and the following programs in the Policy and Communications Activity play a direct role in a national context: Client Consultations, Communications, Federal-Provincial and International Relations, the Labour Outreach Initiative, and the Bureau of Labour Information.

Program Evaluation: In **1986-87**, two initiatives related to the Occupational Safety and Health Program were undertaken: an evaluation framework for measuring the effectiveness of occupational safety and health (OSH) committees was developed, and an evaluation study of the Grain Industry Environmental Surveillance Program was carried out.

As a follow-up to the first initiative, a pilot survey to establish some baseline data and test the proposed methodology for an actual study of the effectiveness of these OSH committees is being undertaken. With regard to the second initiative, the report of the evaluation is being reviewed with employers and labour organizations in the grain industry, prior to proceeding with any changes.

Evaluations during **1987-88** related to the Women's Bureau (Policy and Communications Activity), the Technical Support and Operational Research Branch of FMCS (Mediation and Conciliation Activity), and the continuation of a review of the Injury Compensation Program Activity. With respect to the last, a departmental committee is reviewing the Government Employees Compensation component of the program with a view to improving cost-effectiveness.

In **1988-89**, two major evaluations are planned in relation to the Occupational Safety and Health and Equal Pay programs. The evaluation of the OSH Program will be extensive, taking into account a number of dimensions, including the process of regulatory review. The study is expected to span a two-year period.

Section II
Analysis by Activity

A. Mediation and Conciliation

Objective

To promote and maintain a stable industrial relations environment by providing third-party dispute resolution assistance in the federal jurisdiction and by implementing innovative strategies, policies and legislative proposals.

Description

The Mediation and Conciliation Activity, through the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), fulfills the statutory responsibilities under the Canada Labour Code for the provision of conciliation, mediation, arbitration and adjudication assistance for dispute resolution in the federal private sector; the adoption of dispute prevention initiatives to maintain stable labour-management relations; and the provision of industrial relations expertise for policy formulation and implementation and legislative development.

The Activity is sub-divided into three components: Mediation and Conciliation; Arbitration Services; and Research, Policy Development, Management and Administration.

Mediation and Conciliation: This component involves the appointment of conciliation officers, conciliation commissioners and conciliation boards, mediators, and industrial inquiry commissions and the processing of complaints to the Minister concerning alleged unfair labour practices. Other services provided include preventive mediation, which is applicable during the "closed" period of contracts and serves to reduce labour-management conflict and facilitate collective bargaining.

Arbitration Services: This component involves the investigation of requests received by the Minister pursuant to Part V of the Canada Labour Code for the appointment of arbitrators and the establishment of arbitration boards to arbitrate grievance disputes during the term of collective agreements. It also involves the appointment of adjudicators to hear and adjudicate complaints of unjust dismissal lodged by employees not subject to collective agreements, pursuant to Part III of the Canada Labour Code. Arbitration Services also conducts research and promotes systems to expedite the grievance arbitration process, maintains the National Inventory and Subject Index of Arbitral and Adjudication Awards, and publishes the *Arbitration Services Reporter*.

Research, Policy Development, Management and Administration: This component involves the research and analysis of industrial relations problems, the development of policy and legislation, and the provision of technical support and advice to third-party appointees and senior officials, as well as administrative support for program operations.

Resource Summaries

The Mediation and Conciliation Activity accounts for approximately 2% of the total 1988-89 program expenditures and 7% of the total person-years.

Figure 6: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	**Estimates 1988-89**		Forecast 1987-88		Actual 1986-87	
	$	**P-Y**	$	P-Y	$	P-Y
Mediation and Conciliation	**2,426**	**36**	2,802	36	2,254	35
Arbitration Services	**779**	**8**	721	8	632	7
Research, Policy Development, Management and Administration	**1,114**	**18**	1,086	18	1,109	19
	4,319	**62**	4,609	62	3,995	61

Of the 1988-89 expenditures, 99.9% are for operating expenses.

Explanation of Change: The moderate increase in expenditures over the time period is due to inflationary adjustments for salaries and wages and higher costs of mediation and conciliation. During 1987-88 an unusually heavy caseload resulted in significantly higher than normal Conciliation Commissioners costs.

Figure 7: 1986-87 Financial Performance

(thousands of dollars)	1986-87					
	Actual		Main Estimates		**Change**	
	$	P-Y	$	P-Y	**$**	**P-Y**
Mediation and Conciliation	2,254	35	2,365	39	**(111)**	**(4)**
Arbitration Services	632	7	761	8	**(129)**	**(1)**
Research, Policy Development, Management and Administration	1,109	19	873	17	**236**	**2**
	3,995	61	3,999	64	**(4)**	**(3)**

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1986-87 resulted mainly from a lapse in person-years due to vacant positions not being filled in anticipation of the reduced person-year levels in 1987-88.

Performance Information and Resource Justification

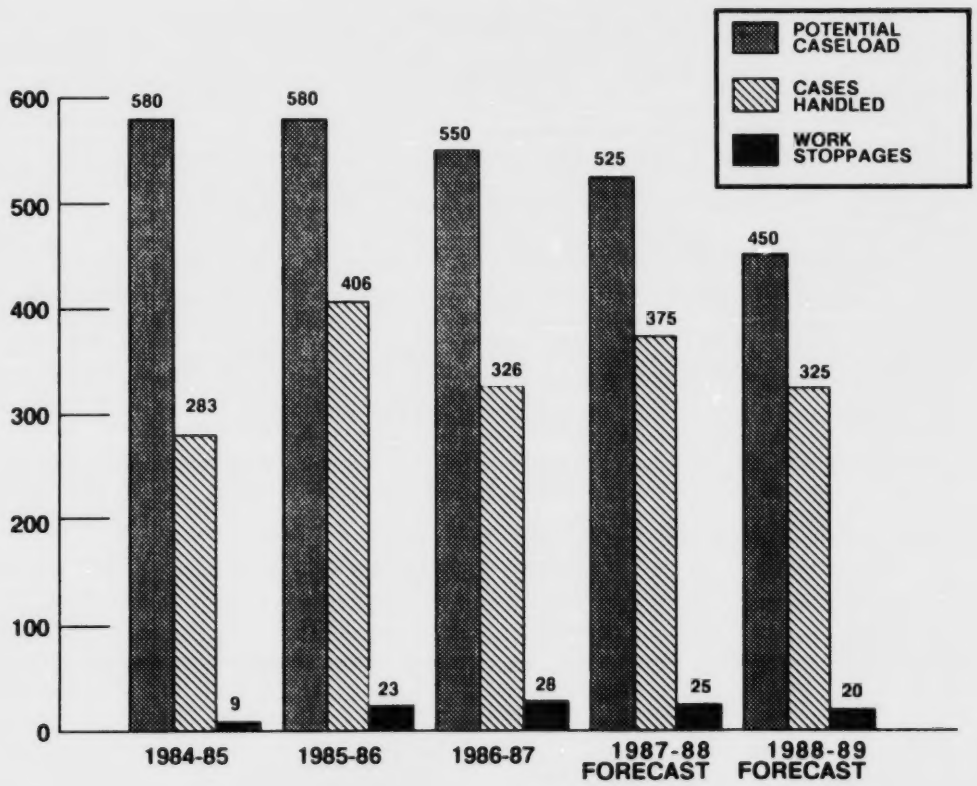
Mediation and Conciliation: This component requires $2,426,000 and 36 person-years.

Workload: The potential Mediation and Conciliation caseload consists of bargaining situations involving renewal of expiring collective agreements plus bargaining for first collective agreements as a result of new certifications. Bargaining for renewal represents the majority of the caseload, but bargaining for a first agreement generally requires a larger commitment of time and resources than does renewal.

On average, between 35% and 45% of all collective agreements are reached by the parties in direct negotiations (i.e., without third-party assistance). The remaining situations call for conciliation and mediation assistance and represent the actual demand or workload for the Mediation and Conciliation component.

Figure 8 illustrates the levels of potential and actual demand for mediation and conciliation assistance over the last three fiscal years, and contains a forecast for 1987-88 and 1988-89.

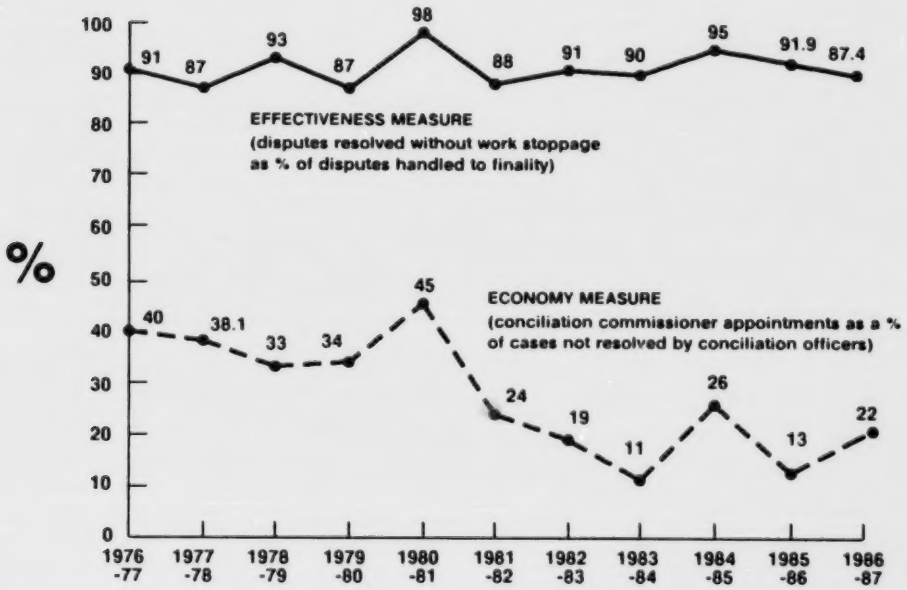
Figure 8: Collective Bargaining Under Part V, and Federal Mediation and Conciliation Service Caseload



Fiscal year 1987-88 has proven to be an even more difficult year for collective bargaining than was previously forecast. Although the potential caseload was lower than anticipated, the actual number of collective bargaining disputes requiring mediation and conciliation assistance has increased. A number of industries crucial to the national economy were in bargaining during the year, and the complexity of the issues has led to increasing demand on the Program's resources. The program is continuing to expend every effort to ensure that these disputes are not propelled into Parliament, but the result has been an increase in the use of conciliation commissioners to deal with such high-profile disputes.

Economy: As shown in Figure 9, the Program has endeavoured to reduce the expenditure of public funds on the use of conciliation commissioners (industrial relations experts outside the public service retained to provide dispute resolution assistance). In addition to the economies thus obtained, this policy placed increased emphasis on the use of government conciliators and mediators, thus strengthening the importance of these functions in dispute resolution. During the fiscal year 1986-87 the critical nature of the disputes handled by the Program necessitated more frequent resort to the second stage of conciliation than has been the norm in the past decade.

Figure 9: Effectiveness and Economy Measures



Effectiveness: The primary measure of effectiveness of the Mediation and Conciliation component is the percentage of cases concluded without a work stoppage. As indicated in Figure 9 above, despite the number and severity of outside influences affecting collective bargaining in the federal jurisdiction, the component has consistently maintained a settlement ratio in the 90% range.

It should be noted that the number of disputes which involve work stoppages varies from year to year, as does the duration of such stoppages. On average, however, less than 0.5% of all available work time per year is lost because of labour disputes in the federal jurisdiction.

Arbitration Services: This component requires $779,000 and eight person-years. With the exception of the maintenance of the Index of Arbitral and Adjudication Awards, and the publication of the *Arbitration Services Reporter*, the workload of this component is totally keyed to demand.

Workload: Under Part V of the Code, requests for the appointment of arbitrators to resolve differences arising from the interpretation of a collective agreement emanate directly from the parties. Under Part III, requests for referral of unjust dismissal complaints to adjudication are made at the regional office level and are referred to Arbitration Services only after efforts at the regional level to bring about a settlement have failed. Thus, only those cases which are referred by Arbitration Services for ministerial appointments are considered in the calculation of the workload. See Figure 10 below.

Figure 10: Arbitration Services Caseload

	Part V			Part III
	Requests	Cases Settled[1]	Arbitrators Appointed	Adjudicators Appointed
1981-82	92	49	43	63
1982-83	114	44	70	78
1983-84	115	37	78	140
1984-85	85	30	55	143
1985-86	127	61	66	140
1986-87	137	61	72	135
1987-88[2]	151	50	101	147
1988-89[2]	166	55	111	160

1 Differences resolved before appointment of arbitrator.
2 Forecast.

Research, Policy Development, Management and Administration: The proportion of resources devoted to this component is shown in Figure 11 as a percentage of the total resources of the Mediation and Conciliation Activity. Supportive functions are best expressed as a percentage of the Activity since their resource allocation is largely dependent on the demand for third-party assistance as described in the two previous components. The ongoing implementation of an automated Mediation and Arbitration Records Management System (MARS) in 1987-88 will continue in 1988-89. This system is designed to improve the quality of management information for the purposes of planning and reporting.

Figure 11: Research, Policy Development, Management and Administration Resources as a Percentage of Total Activity Resources

(thousands of dollars)	**Estimates 1988-89**	Forecast 1987-88	Actual 1986-87
Expenditures	**1,114 (26%)**	1,086 (23%)	1,109 (28%)
Person-Years	**18 (29%)**	18 (29%)	19 (31%)

B. General Labour Services

Objectives

To develop and administer legislated programs directed toward a safe and healthy working environment and fair and equitable opportunities in employment; to facilitate and enforce client compliance with the legislation and to encourage the acceptance by workers, unions and employers of their respective responsibilities under the legislation; to develop policies and guidelines for consideration by Treasury Board as the employer for the provision of fire protection services to the properties owned and/or controlled by the Government of Canada; and to encourage value and attitudinal shifts leading to improvements in the workplace.

Description

The General Labour Services Activity includes operations in regional offices and at headquarters devoted to: the application of federal legislation relating to occupational safety and health and conditions of work at the workplace; the development and review of legislation, regulations and policies in response to identified client needs and government priorities; the provision of fire protection services in all buildings owned and/or controlled by the Government of Canada; and the promotion and implementation of non-legislated activities aimed at establishing constructive workplace relationships between labour and management and a work force better informed on union and socio-economic affairs.

Three components have been identified within this Activity for the purposes of management accountability. They are: Legislative Programs; Non-Legislative Programs; and Policy Development, Management and Administration.

Legislative Programs: This component involves operations intended to enforce compliance with the provisions of Part III (Labour Standards) and Part IV (Occupational Safety and Health) of the Canada Labour Code, and the Fair Wages and Hours of Labour Act. The operations undertaken are inspections, responses to complaints, accident investigations, technical surveys, safety audits and monitoring.

Non-legislative Programs: This component involves operations which are advisory, promotional and educational, with the intent of achieving positive attitudinal changes within and toward the workplace. It includes the Labour Education Program, which assists labour organizations in funding education for union members. It also involves the delivery of fire protection services such as inspections, fire investigations and advice on policies, building design and materials provided under a Memorandum of Understanding with Treasury Board.

Policy Development, Management and Administration: This component involves the provision of administrative support, policy development, and management of the legislative and non-legislative programs.

Resource Summaries

The General Labour Services Activity accounts for approximately 13% of the total 1988-89 program expenditures and 51% of the total person-years.

Figure 12: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	**Estimates 1988-89**		Forecast 1987-88		Actual 1986-87	
	$	**P-Y**	$	P-Y	$	P-Y
Legislative Programs	**18,444**	**315**	17,369	304	14,379	262
Non-legislative Programs	**9,869**	**38**	9,267	34	9,413	42
Policy Development, Management and Administration	**7,323**	**102**	7,653	104	7,533	101
	35,636	**455**	34,289	442	31,325	405

Of the 1988-89 expenditures, 77.4% are for operating expenses and 21.4% are for grants and contributions.

Explanation of Change: The increase in person-years over the period is due mainly to the internal reallocation of person-years to implement the amendments to the Canada Labour Code (29 person-years) and additional resources (12 person-years) obtained for Part IV of the Code (Occupational Safety and Health).

The increase in expenditures is due mainly to increased funds obtained for:

	$ million
• labour education;	0.2
• the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS);	0.5
• workload requirements under Part IV of the Canada Labour Code (OSH);	1.0
• inflation for salary costs; and	1.3
• internal reallocation of resources for the implementation of the amendments to the Canada Labour Code.	1.4

Figure 13: 1986-87 Financial Performance

(thousands of dollars)	1986-87					
	Actual		Main Estimates		**Change**	
	$	P-Y	$	P-Y	**$**	**P-Y**
Legislative Programs	14,379	262	19,185	287	**(4,806)**	**(25)**
Non-legislative Programs	9,413	42	655	-	**8,758**	**42**
Policy Development, Management and Administration	7,533	101	3,955	70	**3,578**	**31**
	31,325	405	23,795	357	**7,530**	**48**

Explanation of Change: The difference between actual person-years and the Main Estimates for 1986-87 was due to the transfer of 66 person-years from Public Works Canada for the Office of the Fire Commissioner and the lapsing of 18 person-years due to delays in the staffing process and the difficulty in filling specialized positions.

The difference between actual expenditures and the Main Estimates resulted mainly from the following items:

	$ million
• supplementary estimates for the transfer of the office of the Fire Commissioner from Public Works;	3.6
• supplementary estimates for the Labour Education Program;	7.4
• funds frozen for the February '86 Budget Reduction;	(0.9)
• frozen Safety Services Inspection funds due to the transfer of the function to Public Works; and	(0.9)
• reallocation of funds to offset cost overruns in other activities.	(1.7)

Performance Information and Resource Justification

Legislative Programs: This component requires $18,444,000 and 315 person-years. During 1988-89, the component will continue implementation of the amendments to the Canada Labour Code with continued emphasis on assisting employers to achieve internal responsibility as envisioned in the compliance policy.

Planned general inspections form the basis on which the Operations Program can establish an employer compliance profile and ensure that hazards and violations of the Code are corrected. In the last few years, the constant rise in the number of complaints has reduced the planned inspection activities which was somewhat offset by the increased reliance on internal responsibility systems.

The application of the compliance policy and development/revision of operational procedures will be continued in the regions and at headquarters. An assessment of the overall compliance policy approach will be initiated in 1988-89.

The Labour Operations Information System (LOIS) should be fully operational by 1988-89 and will provide a key management tool for effective planning, monitoring and evaluation of the Program's outputs and clients' compliance.

To maintain the currency of federal legislation, a technical review and update of Part IV regulations initiated in 1986-87 will continue into 1988-89, and a similar review of Part III regulations will be initiated.

Promotional and training activities to facilitate implementation of the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS) will take place during 1988-89.

Educational activities in the area of "equal pay for work of equal value" will continue, the intent being to assist in bringing about a reduction in discriminatory pay practices within the federal jurisdiction.

Workload: The measurable workload indicators of this component are in the following areas: **complaint activities**, which involve the investigation of complaints respecting conditions of work and occupational safety and health matters, unjust dismissal conciliations, accident investigations, and refusal to work; **inspection activities**, which involve inspections to increase compliance with the legislation; and **safety and health committee activities** to show the increasing involvement in the implementation of the new legislation. In Figures 14 and 15, these indicators are expressed in terms of workload trends and productivity per LAO person-year.

Figure 14: Complaint, Inspection and Safety and Health Committee Activities/Trends

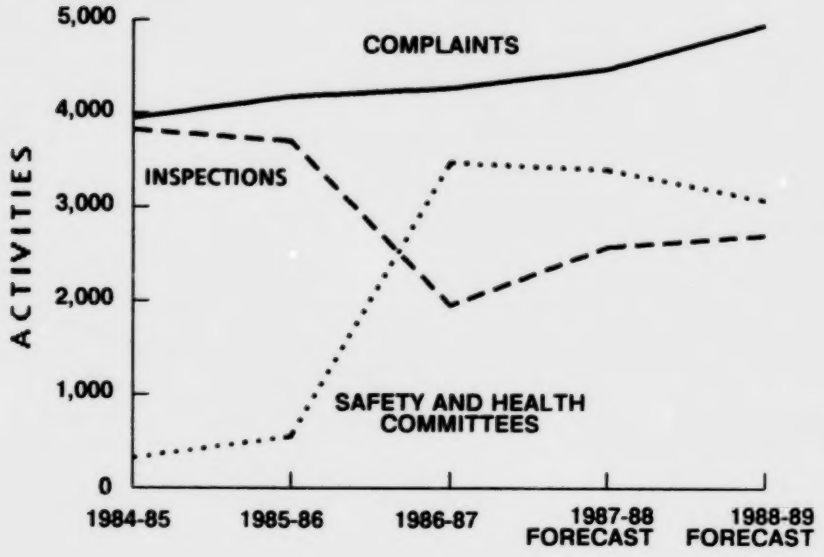


Figure 15: Average Number of cases handled per LAO Person-Year

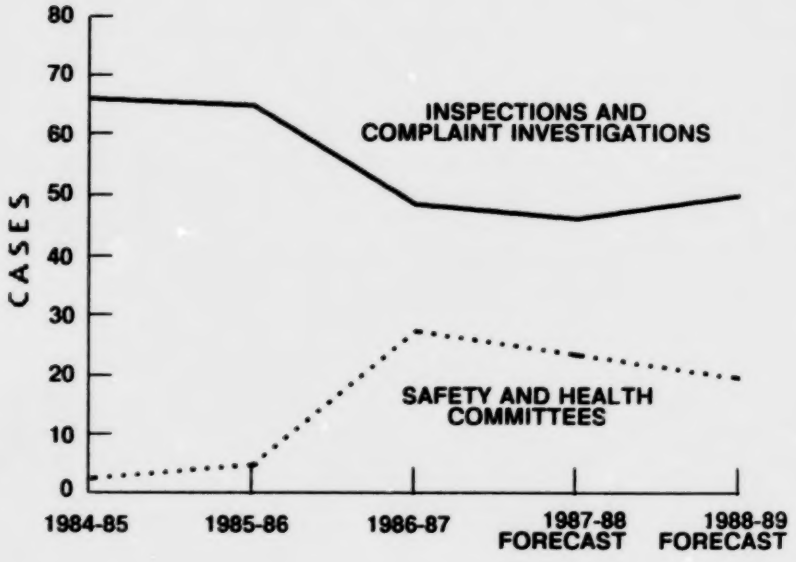
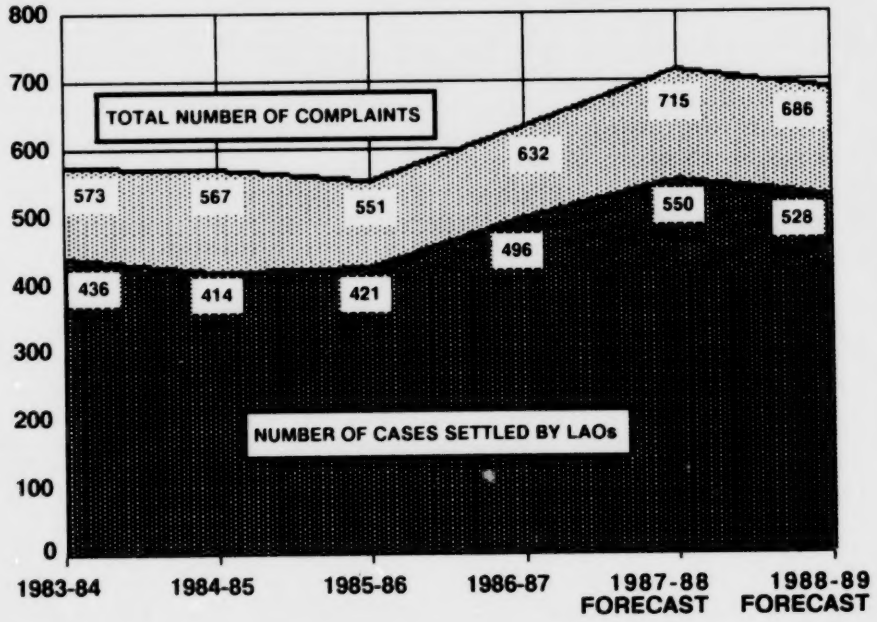


Figure 14 includes for 1987-88 and 1988-89 projections for fire inspections previously carried out by employees of the Office of the Fire Commissioner of Canada, which transferred to Labour Canada in the early part of 1986-87. Figure 15 projects a decrease in LAO productivity in future years as compared to fiscal year 1986-87. This is due largely to the reduction of safety and health committee activities and an increase in complaint-driven work.

Effectiveness Measure: The unjust dismissal provision of Part III of the Canada Labour Code was enacted in 1978 to improve individual job security for non-unionized employees. This legislation provides the complainant with an inexpensive and expeditious method of resolving his or her complaint. The provision mandates the LAO to attempt to resolve the complaint.

Most unsuccessful LAO mediations result in the complainant requesting the Minister to name an adjudicator. The proportion of unjust dismissals settled by LAOs thus provides an indicator of the LAOs' effectiveness in dealing with employer and employee alike. Figure 16 shows that a success rate in the 77% range has been maintained.

Figure 16: Unjust Dismissal Cases Settled by Labour Affairs Officers



Non-legislative Programs: This component requires $9,869,000 and 38 person-years. The Labour Education Program which assists labour organizations in funding education for union members has been found effective in increasing the availability and quality of labour education in Canada. Future concerns of the program will include ensuring the quality of course development and training aids and strengthening monitoring and audit procedures to ensure the efficient use of funds by recipient organizations. In 1986-87, it provided 122 contributions amounting to a total of $7,117,950. Research is continuing into appropriate means of further encouraging improved employer-employee relations in Canada. A Memorandum of Understanding was signed with Treasury Board in the early part of 1987-88 for the provision of fire protection services to federal buildings.

Policy Development, Management and Administration: The proportion of resources devoted to this component is shown as a percentage of the total resources of the General Labour Services Activity in Figure 17. These administrative and policy support functions are best expressed as a percentage since their resource allocation is largely dependent on the workloads described in the two previous components.

Figure 17: Policy Development, Management and Administration Resources as a Percentage of Total Activity Resources

(thousands of dollars)	**Estimates 1988-89**	Forecast 1987-88	Actual 1986-87
Expenditures	**7,323 (20%)**	7,653 (22%)	7,533 (24%)
Person-Years	**102 (23%)**	104 (23%)	101 (25%)

C. Policy and Communications

Objectives

To provide policy direction and management for the Labour Program; to provide analysis, research and information on labour matters; to participate in union-management, federal-provincial and international labour bodies; to communicate Labour Canada programs and policies; to promote constructive labour relations and improvements in the situation of women in their pursuit of equality in the workplace.

Description

The Policy and Communications Activity involves: the provision of analysis, management and direction through the offices of the Minister, the Deputy Minister, and the Assistant Deputy Minister, Policy; the analysis and development of economic and social policies related to labour issues; the provision and analysis of labour market data; the co-ordination of participation in international and federal-provincial organizations; the promotion and strengthening of the efforts of women to achieve equality in the labour force; and the communication of departmental programs, policies, legislation and services.

This Activity is sub-divided into four components: General Management, Policy and Liaison; Labour Information and Outreach; Women's Bureau; and Communications.

General Management, Policy and Liaison: This component undertakes the general management of the Program; participates in the development and co-ordination of policy which encourages and promotes a constructive labour relations climate; analyzes and develops labour-related policies on economic and social issues; liaises with other federal departments, the provinces and international labour agencies; facilitates consultation and related initiatives between government and labour designed to improve the climate of labour relations and encourage labour's participation in the policy-making process; and maintains a documentation centre for labour legislation.

Labour Information and Outreach: This component was called "Central Analytical Services" in previous expenditure plans. It includes the Bureau of Labour Information which, in addition to its responsibilities to collect and analyze a wide range of data and information pertaining to the collective bargaining process, is also charged with conducting analytical work in the area of labour economics and industrial relations and to contribute advice to the policy process on such matters. The component also includes the administration of the Labour Outreach Initiative, which consists of three contribution programs: the Labour Assignment Program (LAP) which encourages and assists temporary assignments of staff between the federal public service and labour organizations, or joint labour-management organizations; the Technology Impact Program (TIP) which provides financial support to practical research projects dealing with the social and human impacts of technological change in the workplace; and the Labour Issues Assistance Fund which offers limited financial support to offset the costs of participation by organized labour in public policy issues and initiatives. The component's associated responsibilities regarding the management of the Department's labour adjustment programs are included with the Program Management and Development component of the Labour Adjustment Activity (see pages 45 to 47).

Women's Bureau: This component undertakes and disseminates research, analysis and policy studies of workplace issues which have an important impact on women, including statistical trends, and legislative developments and comparisons; provides a reference centre on women's workplace issues for researchers, academics, students and other interested individuals; and administers a small grants program designed to assist projects and events dealing with or impacting on women's employment issues.

Communications: This component incorporates the overall planning, development and co-ordination of comprehensive departmental communications programs, for dissemination and marketing among the Department's target audiences, as well as the provision of professional and technical communications advice, expertise and assistance to all Program activities.

Resource Summaries

The Policy and Communications Activity accounts for approximately 7% of the total 1988-89 Program expenditures and 18% of the total person-years.

Figure 18: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	**Estimates 1988-89**		Forecast 1987-88		Actual 1986-87	
	$	**P-Y**	$	P-Y	$	P-Y
General Management, Policy and Liaison	**4,144**	**62**	4,242	65	4,037	61
Labour Information and Outreach*	**6,392**	**64**	5,799	65	7,965	77
Women's Bureau	**1,219**	**14**	1,126	13	1,033	14
Communications	**1,933**	**19**	1,784	19	1,823	21
	13,688	**159**	12,951	162	14,858	173

* Called "Central Analytical Services" in previous expenditure plans.

Of the 1988-89 expenditures, 84.7% are for operating expenses and 14.9% are for grants and contributions.

Explanation of Change: The increase in expenditures between the 1987-88 Forecast and 1988-89 Estimates is mainly due to additional funds received to commence development and implementation of a system for on-line access to the Bureau of Labour Information collective agreement data base on a cost recovery basis. The decrease in expenditures between the 1986-87 Actual and the 1987-88 Forecast is mainly due to a reduced level of funding for contribution programs and the cancellation of the wage survey.

Figure 19: 1986-87 Financial Performance

(thousands of dollars)	1986-87					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
General Management, Policy and Liaison	4,037	61	10,892	57	**(6,855)**	**4**
Labour Information and Outreach*	7,965	77	5,382	71	**2,583**	**6**
Women's Bureau	1,033	14	1,427	13	**(394)**	**1**
Communications	1,823	21	1,327	20	**496**	**1**
	14,858	173	19,028	161	**(4,170)**	**12**

* Called "Central Analytical Services" in previous expenditure plans.

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1986-87 resulted mainly from the following items:

	$ million
• effects of the February 1986 budget reduction;	(5.0)
• supplementary estimates for the Labour Outreach Initiative; and	0.5
• reallocations from other activities to offset person-year requirements.	0.4

Performance Information and Resource Justification

General Management, Policy and Liaison: This component requires $4,144,000 and 62 person-years. During 1988-89, consultation with economic partners remains a priority. The Policy area will increasingly act as a catalyst to ensure the full involvement of labour in major government consultations on policy and program development and review and will continue to fulfill a briefing function for discussions with labour and business leaders. The momentum achieved in federal-provincial relations as a result of meetings of Ministers of Labour will be maintained. The area also plays a large role in a number of key policy issues and in liaison with labour groups. Privatization, deregulation and labour adjustment are examples of the critical issues to which major efforts are to be devoted.

Another example has to do with the ILO revision of its Convention on aboriginal and tribal populations which will be discussed at the 1988 and 1989 ILO annual conferences. The development of the Canadian delegation's position will require close consultation with the provinces, labour and business leaders and with Canadian indigenous associations. On another level, the Department will also strengthen liaison with provincial governments to brief them on ILO procedures and requirements related to compliance with international labour conventions. Particular attention will be given during the Estimates Year to completing consultations with the provinces with a view to ratification by Canada of the ILO Convention on Safety in the Use of Asbestos.

In the case of labour adjustment, the February 1986 Budget announced the Government's intention to develop a new Program for Older Worker Adjustment (POWA) in co-operation with the provinces, business and labour and committed $125 million in incremental funds over the fiscal planning period ending March 31, 1991. The proposed initiative would replace the Labour Adjustment Benefits (LAB) Program which expired in August 1986 and would provide special adjustment assistance to laid-off older workers who lose their jobs through major layoffs and plant closures and who, after exhaustion of their Unemployment Insurance benefits, have no immediate prospects for re-employment.

During 1988-89, consultations with each of the provinces are expected to be brought to a conclusion with respect to their participation in POWA. Meetings between the federal Minister of Labour and his provincial counterparts as well as discussions among federal and provincial officials on design details of the proposed initiative will ensure an effective assistance program in which all provinces could participate. In support of these discussions, considerable analytical work will be directed at assessing financial and other implications of alternative elements of program design.

Labour Information and Outreach: This component requires $6,392,000 and 64 person-years.

The Bureau of Labour Information was formally announced by the Minister of Labour in April 1987 as one of a number of initiatives designed to promote a better industrial relations climate in Canada. The Bureau is an amalgamation of three previously separate branches. The Bureau has made significant strides, improving awareness of its services on the part of labour, management and other practitioners in the industrial relations system.

To better serve the needs of its clients, it has refurbished its product line, eliminating certain activities and introducing new publications and services, while reducing the size of the operation from 83 person-years in 1986-87 to 50 in 1987-88. More particularly, a new computerized collective agreement data base (CAIRS) was introduced to increase productivity, and resources were redeployed toward direct client service to the fullest extent possible. Three new publications were well received by the Bureau's clients: *The Canadian Labour Climate*, a review of current developments; *Access: Labour's Guide to Federal Programs and Services*, a handbook of federal services relevant to working people and labour organizations; and *Labour Update*, a one-page quarterly fact sheet distributed to organizations supplying data to the Bureau.

To promote greater access and awareness, the Bureau introduced a toll-free telephone line and announced its services with a brochure and covering letter from the Minister to some 10,000 individuals and organizations. As a result of this promotional activity, the number of requests has risen by over 79% since the initial announcement and continues to rise. In addition, client requests have become more complex. Both the data processing system's ability to retrieve data and staff time and abilities to cope with the increase interaction with old and new clients are thus stretched to the limit.

In 1988-89, the Bureau proposes to begin the development of a system of on-line access to its computerized collective agreement data base; it is estimated to take three years to develop, test and implement. It is currently estimated that in excess of 30% of the client service workload can be directly serviced by providing on-line access.

Formal performance measures are in place for those tasks which lend themselves to quantitative measures. These include, in addition to a program-wide project tracking system and regular work plan review, a framework to gauge the quality and quantity of statistical tasks, a publication monitoring system to ensure timeliness, and systems to measure performance in response to information requests. Client satisfaction with both quality and range of service from the Bureau of Labour Information will be assessed by means of a survey at an early date. Data and information publications have been enhanced by the inclusion of additional material providing more comprehensive coverage of collective bargaining issues for clients.

Since the inception of the Labour Outreach Initiative, eight projects were funded under the Labour Issues Assistance Fund (LIAF); 15 secondments have been negotiated and another seven were extended under the Labour Assignment Program (LAP). From 77 research proposals submitted under the Technology Impact Program (TIP), contributions have been made to 21 that met the criteria of the Program. A national conference on technological change is planned for 1988-89 to review, with program participants and other interested parties, the progress to date and future plans regarding TIP.

Women's Bureau: This component requires $1,219,000 and 14 person-years. During 1988-89, the Women's Bureau will carry out a full program of activities related to its research and policy development mandate. The developments on part-time employment will remain a priority. Consultations which took place with interested groups in the summer of 1987 to discuss the findings of Labour Canada's federal jurisdiction part-time employment study will be a major contribution to a review of possible additional federal responses during 1988-89. As a special project, the Bureau is also co-ordinating the Department's input to an interdepartmental committee on drugs in the workplace chaired by Health and Welfare Canada, as well as the federal input for the ad hoc federal-provincial-territorial committee established by Ministers of Labour on the issues relating to drug use and drug testing in the workplace. Research will be undertaken on equal pay for work of equal value, on international standards that have an impact on women in the workplace, and on the conflicts between work and family responsibilities.

Educational materials will be prepared on equal pay for work of equal value, reproductive health hazards, job sharing, sexual harassment and electronic monitoring. The Bureau will also maintain its grants program and educational and public awareness activities, while continuing to review and evaluate its publications, exhibits and other informational activities to make them as effective and relevant as possible.

A large portion of the component's resources are devoted to research and policy development, which does not fit easily into a quantitative measurement system. The component has initiated an in-house evaluation process which includes independent, expert assessment of contracted research work. Public interest in Women's Bureau publications remains strong, and requests for participation of officers and exhibits at conferences and seminars have increased.

Communications: This component requires $1,933,000 and 19 person-years in order to meet its operating requirements. During 1988-89, the component will implement a full program of activities and work closely in liaison and consultation with Program areas and regional offices to ensure effective co-ordination in order to reach targetted audiences, both nationally and locally. The component's operations reflect a proactive corporate approach to the communications function and encompass a range of techniques, including media relations and analysis, issues tracking, publishing, audio-visuals, slide and videotape productions, exhibits, and displays. Special events including major ministerial addresses, announcements and meetings are co-ordinated, and targetted advertising, using both national and regional media, is undertaken on a selective basis to reinforce governmental and departmental legislation, regulations, and policies.

D. Labour Adjustment

Objective

To plan, manage and control the Department's labour adjustment programs and to contribute to policy planning and program development in labour adjustment and related areas.

Description

The Labour Adjustment Benefits Program provides payments to assist workers who have been laid off as a result of import competition, industrial restructuring, or severe economic disruption in a designated industry and/or region, as well as related administrative costs for program development and management, and for the operation of the Labour Adjustment Review Board, in accordance with the requirements of the Labour Adjustment Benefits Act.

This activity provides last-resort income maintenance benefits and is targetted to a population of older workers who have been laid off from certain industries designated either nationally or regionally. Recipients of labour adjustment benefits have depleted their unemployment insurance entitlement and are generally not well-suited to other adjustment programs or readily employable in other industries, because of their age, level of education, and possession of industry-specific skills resulting from lengthy one-industry work experience.

Following an extensive policy review of the Labour Adjustment Benefits Program, a round of consultations was initiated with the provinces, business and labour in the fall of 1985 and the spring of 1986 to determine the need for adjustment assistance for older workers who lose their jobs through major layoffs or plant closures and have no immediate prospects for re-employment. The outcome of this round of consultations was a general consensus that the burden of adjustment imposed a severe hardship on older workers.

In the February 1986 Budget, the government announced its intention to develop a new program of assistance in co-operation with the provinces, business and labour and committed $125 million in incremental funds over the fiscal planning period ending March 31, 1991.

Development activities relating to this new Program for Older Worker Adjustment (POWA) are being carried out within the Policy and Communications Activity (see page 42). In view of this initiative no new national or regional designations under LAB have been made since February 1986.

Four components have been identified within this activity: Nationally Designated Benefits; Regionally Designated Benefits; Labour Adjustment Review Board and Secretariat; and Program Management and Development.

Nationally Designated Benefits: This component includes payments to laid-off workers in the textile, clothing, footwear and tanning industries under the LAB Program.

Regionally Designated Benefits: This component includes payments to laid-off workers in 23 regional industry designations made under the LAB Act, within the framework of either ILAP (Industry and Labour Adjustment Program) or MILAP (Modified Industry and Labour Adjustment Program).

Labour Adjustment Review Board and Secretariat: The Board, an independent quasi-judicial body with representatives from industry, labour and government, decides whether applications for certification of layoffs meet the criteria under the Labour Adjustment Benefits Act. The major task of the Secretariat is to undertake the investigations leading to Board decisions.

Program Management and Development: This component is occupied with the management of the LAB Program and involves the major activities of policy development, program administration and publicity, and financial control. This component was created in 1987-88 to accommodate the transfer of departmental resources (Labour Adjustment Branch) supporting this activity from the Policy and Communications Activity, where they were included in previous Expenditure Plans under the Central Analytical Services component (now called Labour Information and Outreach).

Resource Summaries

The Labour Adjustment Activity accounts for approximately 47% of the total 1988-89 program expenditures and 1% of the total person-years.

Figure 20: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	**Estimates 1988-89**		Forecast 1987-88		Actual 1986-87	
	$	**P-Y**	$	P-Y	$	P-Y
Nationally Designated Benefits	**67,200**	-	79,000	-	71,018	-
Regionally Designated Benefits	**23,000**	-	27,000	-	21,124	-
Labour Adjustment Review Board and Secretariat	**247**	**3**	391	6	485	6
Program Management and Development	**292**	**5**	191	2	-	-
	90,739	**8**	106,582	8	92,627	6

Of the 1988-89 expenditures, 99.4% are for the statutory grant payments of labour adjustment benefits to claimants.

Explanation of Change: The decrease in expenditures commencing in 1988-89 reflects the expiration of designations under the LAB Act, in view of the development of the replacement Program for Older Worker Adjustment. The number of beneficiaries will steadily decline from a high of 9,500 at the end of 1987-88 to 5,000 in 1990-91. Program costs are projected to be in the order of $60 million in 1990-91. The increase in expenditures between 1986-87 and 1987-88 is primarily as a result of an increase in the number of entrants to the program coupled with an increase in average benefit levels.

Figure 21: 1986-87 Financial Performance

(thousands of dollars)	1986-87					
	Actual		Main Estimates		**Change**	
	$	P-Y	**$**	P-Y	**$**	**P-Y**
Nationally Designated Benefits	71,018	-	39,000	-	**32,018**	-
Regionally Designated Benefits	21,124	-	8,375	-	**12,749**	-
Labour Adjustment Review Board and Secretariat	485	6	576	6	**(91)**	-
Program Management and Development	-	-	-	-	-	-
	92,627	6	47,951	6	**44,676**	-

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1986-87 was mainly due to increased costs of benefits paid to a higher than anticipated number of claimants.

Performance Information and Resource Justification

Nationally Designated Benefits: Payments to claimants under this component are projected to total $67.2 million in 1988-89. Costs have risen steadily over the past six years, reflecting layoffs in years of strong import growth in the designated industries, which has resulted in growing numbers of claimants. Assistance is expected to peak during 1987-88 with benefit costs amounting to $79 million. By the end of 1987-88, the number of claimants will reach a maximum level of 7,000. The termination of the designation of this sector under LAB will result in declining levels of activity. By the end of 1990-91 the number of claimants is forecasted to be 3,600, with benefit payments that year declining to $45 million.

Regionally Designated Benefits: Projected costs in this component total $23 million for 1988-89. As with nationally designated benefits, activity in this area has been steadily rising in the past few years and will peak in 1987-88 with benefit costs of $27 million and year-end claimants numbering 2,400. With the expiry of the new designations in February 1987, the activity will now experience a steady decline. By the end of 1990-91 the number of claimants is forecasted to total 1,200 with benefit costs of $15 million.

Labour Adjustment Review Board and Secretariat: This component requires three person-years and $247,000 in 1988-89. As the caseload of applications for certification has declined, some of these resources have been diverted to developmental activities with respect to POWA and to the management functions of the LAB program.

Program Management and Development: This component requires $292,000 and five person-years in 1988-89, reflecting the minimum resources requirement for the management and administration of the program.

E. Injury Compensation

Objective

To ensure that federal government workers, merchant seamen, and federal inmates and/or their dependants receive compensation for injuries suffered in employment, pursuant to the Government Employees Compensation Act, the Merchant Seamen Compensation Act and the Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations.

Description

The Injury Compensation Activity is sub-divided into three components: Government Employees' Compensation; Merchant Seamen's Compensation; and Administration.

Government Employees' Compensation: This component includes statutory payments for claims made by federal employees under the Government Employees Compensation Act. These claims are adjudicated by the provincial workers' compensation boards and the benefits awarded by the boards are paid to the claimants on behalf of the federal government. These payments are then reimbursed to the provincial boards under transfer payment arrangements and the boards' administrative costs associated with the processing of federal claims are also paid by the federal government. The costs related to claims by employees of Crown agencies are recoverable from the agencies while those related to claims by employees of federal departments are not.

Merchant Seamen's Compensation: This component includes statutory payments made by the federal government under the Merchant Seamen Compensation Act to certain widows of seamen fatally injured before May 1, 1965. Compensation benefits are determined by the Merchant Seamen Compensation Board, which is a federal board, and are paid in all other instances by the employers of the seamen.

Administration: This component includes the resources devoted to the administration of the Activity in the regional offices and at headquarters. It also includes departmental costs for the adjudication, on behalf of the Department of the Solicitor General, of injury compensation claims made by federal inmates.

Resource Summaries

The Injury Compensation Activity accounts for approximately 20% of the total 1988-89 program expenditures and 4% of the total person-years. It also accounts for 100% of the total revenue for the Program.

Figure 22: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	**Estimates 1988-89**		Forecast 1987-88		Actual 1986-87	
	$	**P-Y**	$	P-Y	$	P-Y
Government Employees' Compensation	**67,000**	**-**	62,000	-	57,011	-
Merchant Seamen's Compensation	**10**	**-**	10	-	8	-
Administration	**1,376**	**35**	1,409	38	1,752	48
	68,386	**35**	63,419	38	58,771	48
Less revenue*	**30,000**	**-**	24,000	-	21,385	-
Net Expenditures	**38,386**	**35**	39,419	38	37,386	48

* These revenues are amounts recoverable from Crown agencies to cover compensation and related administrative costs (see Figures 33 and 34, page 60).

Of the 1988-89 expenditures, 96.4% are for statutory injury compensation costs.

Explanation of Change: The increase in gross compensation payments over the period represent normal inflationary increases in the costs of injury compensation benefits and administrative charges levied by the Workers Compensation Boards.

Figure 23: 1986-87 Financial Performance

(thousands of dollars)	1986-87					
	Actual		Main Estimates		**Change**	
	$	P-Y	$	P-Y	**$**	**P-Y**
Government Employees' Compensation	57,011	-	50,580	-	**6,431**	**-**
Merchant Seamen's Compensation	8	-	14	-	**(6)**	**-**
Administration	1,752	48	1,707	53	**45**	**(5)**
	58,771	48	52,301	53	**6,470**	**(5)**
Less revenue*	21,385	-	25,705	-	**(4,320)**	**-**
Net Expenditures	37,386	48	26,596	53	**10,790**	**(5)**

* These revenues are amounts recoverable from Crown agencies to cover compensation and related administrative costs.

Explanation of Change: The increase in gross compensation payments is due to the compensation benefits and administrative costs exceeding initial projections. The decrease in revenues is due to the loss of cost recoverable clients through privatization and outstanding receivables at year end.

Performance Information and Resource Justification

Government Employees' Compensation: This component requires $37 million in 1988-89.

Changes in Workers' Compensation legislation and administrative policies of the provinces continue to affect the administration of the Government Employees' Compensation Act. During the Estimates Year, priority will be given to the assessment of options for the administration and delivery of the Program, following the review conducted in 1987-88. In the meantime, internal procedures for the processing of claims will be streamlined and formalized, and conversion to the automated system will continue.

Benefit levels to claimants under this component are determined by provincial workers' compensation boards and are essentially beyond the direct control of the Program. Total costs are influenced as well by the number of accidents and the cost of medical services in the provinces in which they are paid.

Program delivery efficiency and economy are measured in terms of claims processed per person-year devoted to the program in the regions and the cost of processing per claim, as shown respectively in Figures 24 and 25.

Figure 24: Claims Processed Per Person-Year in Regional Operations

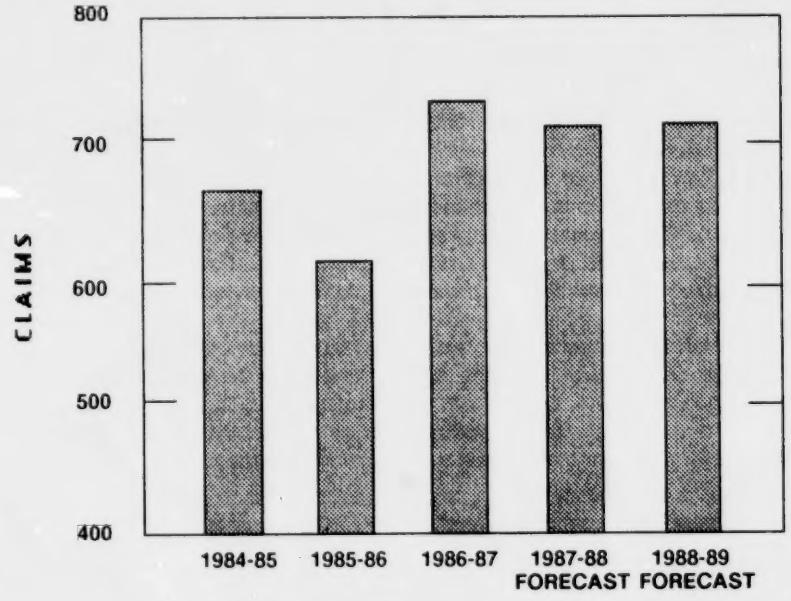
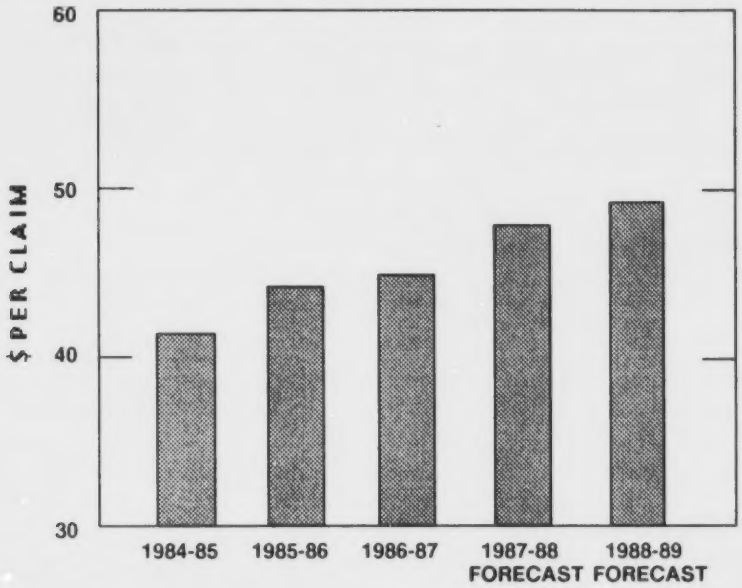


Figure 25: Cost of Processing Per Claim in Regional Operations



Merchant Seamen's Compensation: This component requires $10,000 in 1988-89.

Under the component, claims are received, investigated and adjudicated or referred by the Injury Compensation Division in Labour Canada to the Merchant Seamen Compensation Board for decision. With the exception of small monthly supplements paid by the government to 17 widows of seamen who were fatally injured before May 1, 1965, all payments are made by employers who are required to carry private insurance to cover this risk.

Administration: This component requires $1,376,000 and 35 person-years in 1988-89. Departmental costs for the administration of the Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations on behalf of the Department of the Solicitor General of Canada (SGC) are absorbed in the overall costs for the administration of the Activity. Compensation benefits granted to federal inmates are paid by Labour Canada and reimbursed by SGC.

F. Administration

Objective

To provide effective administrative support and advisory services to the Department.

Description

This Activity provides advisory and support services to the Department in the areas of personnel, finance, administration, information services, and corporate services, which includes long-range and operational planning, audit, and evaluation.

It also encompasses the departmental library, which maintains a large permanent collection of books, periodicals, journals, and other materials relevant to the labour field for the use of Labour Canada employees, labour professionals, researchers and other interested persons.

Resource Summaries

The Administration Activity accounts for approximately 6% of the total 1988-89 Program expenditures and 19% of the total person-years.

Figure 26: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	**Estimates 1988-89**		Forecast 1987-88		Actual 1986-87	
	$	**P-Y**	$	P-Y	$	P-Y
Administration	**11,973**	**168**	10,170	175	12,089	183

Of the 1988-89 expenditures, 93.5% are for operating expenses.

Explanation of Change: The increase in expenditures between 1987-88 and 1988-89 is due to the costs of the initial phase of a project to convert current departmental automated systems to a single, more widely supported hardware/software environment. The decrease in expenditures between 1986-87 and 1987-88 is partially due to the transfer of resources to the General Labour Services Activity for implementation of amendments to the Canada Labour Code and the elimination of temporary resources utilized for office automation in 1986-87.

Figure 27: 1986-87 Financial Performance

(thousands of dollars)	1986-87					
	Actual		Main Estimate		**Change**	
	$	P-Y	**$**	P-Y	**$**	**P-Y**
Administration	12,089	183	9,618	180	**2,471**	**3**

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1986-87 was mainly due to:

	$ million
• salaries, wages and employee benefits related to the over-utilization of person-years and over-budget severance costs due to early retirements; and	0.6
• a transfer from other activities to offset expenditures associated with departmental system development and maintenance as well as office automation	1.8

Performance Information and Resource Justification

The overall measure of performance for this Activity is the proportion of total program resources devoted to administration, as shown in Figure 28. Within the Activity standard measures of performance and productivity for administrative operations, such as turnaround time, response time and volume of outputs, are actively in place.

A key accomplishment of this activity in the past year was the negotiation and signing of a Memorandum of Understanding with Treasury Board concerning Increased Ministerial Authority and Accountability. Labour is the second department to enter into such an agreement. As well, an interdepartmental developmental secondment program for federal government employees was successfully implemented in Vancouver and in the National Capital Region. A long-range technology strategy was developed to provide a focus for the ongoing development of automated systems to support program delivery.

The major initiative for 1988-89 is the first stage of conversion of all the Department's current automated systems to a single, more widely supported hardware/software environment. Costs for 1988-89 (excluding salaries) are expected to be approximately $1.4 million.

Figure 28: Administration Resources as a Percentage of Total Departmental Resources

(thousands of dollars)	**Estimates 1988-89**	Forecast 1987-88	Actual 1986-87
Expenditures	**11,973 (6%)**	10,170 (5%)	12,089 (6%)
Person-Years	**168 (19%)**	175 (20%)	183 (21%)

Section III
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Figure 29: Details of Financial Requirements by Object

(thousands of dollars)	**Estimates 1988-89**	Forecast 1987-88	Actual 1986-87
Personnel			
Salaries and wages	**36,282**	34,635	34,255
Compensation respecting public service employees and merchant seamen	**58,000**	53,500	48,154
Contributions to employee benefit plans	**5,617**	5,190	4,714
Other personnel costs	**18**	18	-
	99,917	93,343	87,123
Goods and services			
Transportation and communications	**4,904**	4,530	3,666
Information	**2,077**	1,832	1,757
Provincial administration of public service and merchant seamen compensation legislation	**9,000**	8,500	8,857
Other professional and special services	**5,241**	5,133	4,358
Rentals	**495**	300	343
Purchased repair and upkeep	**602**	443	511
Utilities, materials and supplies	**1,184**	1,128	963
Other subsidies and payments	**174**	174	783
	23,677	22,040	21,238
Total operating	**123,594**	115,383	108,361
Capital	**1,279**	1,182	2,590
Transfer payments	**99,868**	115,455	102,714
Total expenditures	**224,741**	232,020	213,665
Less receipts and revenues credited to the vote	**30,000**	24,000	21,385
Total expenditures	**194,741**	208,020	192,280

2. Personnel Requirements

The Labour Program's personnel costs of $42,886,000 account for 34% of the total operating expenditures and 22% of the total net expenditures of the Program. A profile of the Program's personnel requirements is provided in Figures 30 and 31.

Figure 30: Person-Year Requirements by Activity

	Estimates 1988-89	Forecast 1987-88	Actual 1986-87
Mediation and Conciliation	**62**	62	61
General Labour Services	**455**	442	405
Policy and Communications	**159**	162	173
Labour Adjustment	**8**	8	6
Injury Compensation	**35**	38	48
Administration	**168**	175	183
	887	887	876

Figure 31: Details of Personnel Requirements

	Authorized Person-Years			Current Salary Range	1988-89 Average Salary Provision
	88-89	87-88	86-87		
Management	42	42	40	51,400-100,700	70,875
Scientific and Professional					
Economics, Sociology and Statistics	24	26	32	15,600-70,392	54,069
Library Science	8	8	8	22,042-52,255	36,581
Engineering	35	33	16	25,715-79,200	54,140
Administrative and Foreign Service					
Mediation and Conciliation	20	21	21	15,178-63,264	56,241
Administrative Services	93	90	83	15,178-63,264	41,410
Financial Administration	13	9	8	14,005-59,267	46,518
Program Administration	249	241	239	15,178-63,264	44,320
Computer System Administration	23	21	21	20,807-68,111	45,084
Information Services	10	10	11	15,055-59,100	46,495
Organization and Methods	3	3	2	14,874-59,100	45,604
Personnel Administration	14	14	13	14,239-60,400	46,124
Purchasing and Supply	2	3	2	14,155-59,268	
Administrative Support					
Data Processing	10	12	12	14,912-41,166	26,629
Clerical and Regulatory	173	173	160	14,338-35,194	24,160
Secretarial, Stenographic and Typing	96	100	105	14,210-35,419	25,165
Operational					
General Services	2	3	3	14,693-44,350	
Technical					
Drafting and Illustration	1	1	2	17,248-44,693	
General Technical	3	4		14,009-61,735	37,135
Social Science Support	28	29	27	14,009-64,044	37,591
Engineering and Scientific Support	29	34	6	15,568-56,395	40,423
Other	9	10	10		54,942

Note: The person-year columns display the forecast distribution of the authorized person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 1, 1987. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the occupational group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

3. Transfer Payments

Grants and contributions make up 51% of the 1988-89 Main Estimates of the Program. Figure 32 summarizes all grant and contribution expenditures including statutory grants under the Labour Adjustment Benefits and Merchant Seamen Compensation programs.

Figure 32: Details of Grants and Contributions

(dollars)	**Estimates 1988-89**	Forecast 1987-88	Actual 1986-87
Grants			
To support activities which contribute to Occupational Safety and Health program objectives	20,000	20,000	16,000
To support standards writing associations	15,000	15,000	10,000
Canadian Joint Fire Prevention Publicity Committee	10,000	10,000	10,000
Canadian Association of Fire Chiefs	25,000	25,000	25,000
To provide financial assistance to labour organizations and central labour bodies in staging educational events	5,000	5,000	5,000
Marion V. Royce Memorial grants to provide financial assistance to special projects which focus on women in the work force*	25,000	25,000	25,000
Labour adjustment benefits	90,200,000	106,000,000	92,141,628
Merchant Seamen Compensation	10,000	10,000	8,445
Total grants	90,310,000	106,110,000	92,241,073
Contributions			
Canadian Labour Congress labour education programs	4,319,000	4,200,000	4,261,840
Central or other large labour organizations not affiliated with the Canadian Labour Congress to promote and upgrade labour education programs	1,324,000	1,284,500	1,245,260
Labour unions not affiliated with a central labour organization and individual union members for labour education	1,471,000	1,438,365	1,207,797
Atlantic Region Labour Education Centre	429,000	415,135	403,053
Labour Assignment Program	970,000	1,144,960	110,441
Technology Impact Program	983,000	795,040	280,000
Labour Issues Assistance Fund	62,000	67,000	61,483
Technology Impact Research Fund	-	-	2,167,454
Labour-Government Employee Secondment Program	-	-	735,989
Total contributions	9,558,000	9,345,000	10,473,317
Total	99,868,000	115,455,000	102,714,390

* In the 1987-88 Main Estimates, this grant was titled "To provide financial assistance to special projects which focus on women in the work force".

4. Revenue

Figure 33: Receipts and Revenues Credited to the Vote*

(thousands of dollars)	**Estimates 1988-89**	Forecast 1987-88	Actual 1986-87
Amounts recoverable from Crown agencies respecting payments of injury compensation	**30,000**	24,000	21,385

* These receipts and revenues are directly credited to the vote. Compensation payments to injured employees of Crown agencies and the attendant administrative costs are recovered from the agencies and credited to the vote. Payments to injured employees of government departments are not recovered from the departments.

An indication of the relative amounts received from Crown agencies is given in Figure 34.

Figure 34: 1986-87 Recoveries from Crown Agencies by Major Client

Client	(thousands of dollars)
Cape Breton Development Corporation	10,361
Canada Post Corporation	5,977
Eldorado Resources Limited	1,016
Canada Ports Corporation	670
Atomic Energy of Canada	243
Other Clients	2,082
Sub-total	20,349
Recoveries from responsible third parties	983
Other Recoveries	53
Total Recoveries	21,385

5. Net Cost of Program

Figure 35: Net Cost of the Program for 1988-89

(thousands of dollars)

Main Estimates 1988-89	Add Other Costs*	Total Program Cost	Less Revenue	Estimated Net Program Cost	
				1988-89	1987-88**
224,741	6,361	231,102	30,000	**201,102**	214,347

* Other Costs of $6,361,000 consist of:

	($000)
• Accommodation provided without charge by Public Works Canada;	5,325
• Employer's share of insurance premiums and costs provided without charge by Treasury Board;	915
• Common services provided without charge by Supply and Services Canada; and	89
• Workers' compensation benefits provided without charge by this Department.	32

** The estimated net Program cost for 1987-88 includes:

• 1987-88 Forecast Expenditures; and	208,020
• Other services provided to the Labour Program without charge in 1987-88.	6,327

B. Other Information

1. Dispute Resolution Process

The terms and conditions of employment for employees represented by a bargaining agent are established by means of a collective agreement reached through the process of collective bargaining with the employer. Collective agreements are for a fixed period of not less than one year and are subject to renegotiation upon expiry.

If the parties are unable to agree upon settlement terms for either a first or a renewal collective agreement through direct negotiation, either party may forward a notice of dispute to the Minister of Labour. The effect of this notice is to provide the Minister with the opportunity to select from a range of options designed to encourage a resolution of the dispute. In most cases, a conciliation officer is appointed to assist the parties to deal with their dispute. Conciliation is a persuasion process which relies on a full exploration of alternatives to resolve differences. During the conciliation process, the parties do not have the legal right to engage in strike or lockout activity.

If the conciliation officer is not able to assist the parties in resolving their dispute, he or she files a report to that effect. Upon receipt of the conciliation officer's report, the Minister may decide to terminate the conciliation process. A decision of this nature has the effect of placing the parties in a legal position to strike or lock out seven days following the date of the decision.

Alternatively, the Minister may prolong the conciliation process by appointing a conciliation commissioner. A conciliation commissioner is a person from outside the public service who has a recognized expertise in industrial relations. Commissioner proceedings are generally more formal than officer proceedings. Should the conciliation commissioner be unable to assist the parties in reaching a collective agreement, he or she submits a report to the Minister outlining his or her recommendations for settlement of each outstanding issue. The Minister then releases this non-binding report to the parties for their consideration, and the legal right to strike or lock out is acquired seven days from the date of release. The parties may reject the conciliation commissioner's recommendations, accept them as a full and final settlement of their differences, or use them as a basis for further negotiations.

Mediation is also a technique of persuasion employed to assist the parties in reaching a negotiated settlement. Mediation is generally most effective when the parties are under the additional pressure of a threatened or actual work stoppage. Preventive mediation is a term applied to involvement by federal mediation and conciliation officers during the term of a collective agreement. The aim of preventive mediation is to assist the parties in resolving problems during the life of the agreement in order to prevent them from becoming impediments to settlement at the time of collective bargaining. Through this process, effective labour-management relations are established which promote conflict resolution through negotiation rather than confrontation and thus a more stable labour relations environment.

Arbitration is used in the federal jurisdiction to resolve differences which arise during the term of an agreement over questions of interpretation or application of the agreement. The legislation requires that collective agreements contain a mechanism for the final resolution of such rights disputes, and the Minister may be called on to appoint an arbitrator to issue a final and binding decision on grievances arising during the term of the agreement.

The legislation also prohibits certain conduct by employers and bargaining agents. Such activities are known as unfair labour practices. Although the Canada Labour Relations Board is the authority that determines whether an unfair practice has been committed and what the remedy should be, certain bargaining-related complaints require the consent of the Minister before they can be filed with the Board. Officers of the Federal Mediation and Conciliation Service investigate such complaints on behalf of the Minister and attempt to resolve the underlying problem through negotiation.

The Minister also has the power to appoint industrial inquiry commissions to investigate and report on significant industrial relations issues and problems. However, the recommendations of these commissions are not binding on the parties or the government.

Travail Canada

Budget des dépenses 1988-1989

Partie III

Plan de dépenses

88-02497/

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1988

En vente au Canada par l'entremise des

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1989-III-27 au Canada: 7,00 $
ISBN 0-660-53939-X à l'étranger: 8,40 $

Prix sujet à changement sans préavis

Budget des dépenses 1988-1989

Partie III

Travail Canada

Préface

Conçu pour servir de document de référence, le *présent plan de dépenses* propose à ses utilisateurs différents niveaux d'information pouvant répondre à leurs besoins propres.

Le document comprend trois sections. La section I présente un aperçu du Programme et un résumé des plans et de son rendement actuel. Pour les personnes qui désirent plus de détails, la section II indique, pour chaque activité, les résultats prévus et les autres renseignements essentiels sur le rendement qui justifient les ressources demandées. La section III fournit de plus amples renseignements sur les coûts et les ressources ainsi que des analyses spéciales qui permettront au lecteur de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée des autorisations de dépenser provenant de la Partie II du Budget des dépenses et du volume II des Comptes publics. Cette façon de procéder a pour objet d'assurer une certaine continuité avec les autres documents budgétaires et de permettre l'évaluation des résultats financiers du Programme au cours de l'année écoulée.

Ce document permettra au lecteur de trouver facilement les renseignements qu'il cherche. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section; le sommaire des besoins financiers présenté à la section I comprend des renvois aux renseignements plus détaillés figurant à la section II. En outre, dans tout le document, des renvois permettent au lecteur de trouver de plus amples renseignements sur les postes de dépenses qui l'intéressent particulièrement.

Table des matières

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1988-1989 4
B. Emploi des autorisations en 1986-1987 6

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1988-1989
1. Points saillants 7
2. Sommaire des besoins financiers 8
B. Rendement récent
1. Points saillants 11
2. Examen des résultats financiers 13
C. Données de base
1. Introduction 15
2. Mandat 16
3. Objectifs du Programme 16
4. Organisation du Programme en vue de son exécution 17
D. Perspective de planification
1. Facteurs externes qui influent sur le Programme 20
2. Initiatives 22
3. Etat des initiatives annoncées antérieurement 22
E. Efficacité du Programme 24

Section II
Analyse par activité

A. Médiation et conciliation 28
B. Services généraux aux travailleurs 34
C. Politiques et Communications 41
D. Adaptation des travailleurs 47
E. Indemnisation des accidents 50
F. Administration 55

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme
1. Besoins financiers par article 58
2. Besoins en personnel 59
3. Paiements de transfert 61
4. Recettes 62
5. Coût net du Programme 63
B. Autres renseignements
1. Méthode de règlement des différends 64

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1988-1989 — Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédits	(en milliers de dollars)	**Budget principal 1988-1989**	Budget principal 1987-1988
	Travail		
	Ministère		
1	Dépenses de fonctionnement	**52 210**	48 610
5	Subventions et contributions	**9 658**	9 445
(S)	Ministre du Travail — traitement et allocation pour automobile	**46**	40
(S)	Versements d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands	**37 010**	30 890
(S)	Prestations d'adaptation pour les travailleurs	**90 200**	96 500
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**5 617**	5 190
	Total du Ministère	**194 741**	190 675

Crédits — Libellé et sommes demandées

Crédits	(en dollars)	**Budget principal 1988-1989**
	Travail	
	Ministère	
1	Travail — dépenses de fonctionnement et frais de représentation du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail	**52 210 200**
5	Travail — subventions inscrites au Budget et contributions	**9 658 000**

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1988-1989						Budget principal 1987-1988
	Années-personnes autorisées	Budgétaire					
		Fonctionnement	Dépenses en capital	Paiements de transfert	Moins : recettes à valoir sur le crédit	**Total**	
Médiation et conciliation	62	4 315	4	-	-	**4 319**	4 090
Services généraux aux travailleurs	455	27 584	439	7 613	-	**35 636**	34 943
Politiques et Communications	159	11 591	52	2 045	-	**13 688**	12 718
Adaptation des travailleurs	8	538	1	90 200	-	**90 739**	97 068
Indemnisation des accidents	35	68 376	-	10	30 000	**38 386**	32 238
Administration	168	11 190	783	-	-	**11 973**	9 618
	887	123 594	1 279	99 868	30 000	**194 741**	190 675
Années-personnes autorisées en 1987-1988	887						

B. Emploi des autorisations en 1986-1987 — Volume II des Comptes publics

Besoins financiers par autorisation

Crédits	(en dollars)	Budget principal	Total disponible	**Emploi réel**
	Travail Canada			
1	Dépenses de fonctionnement et frais de représentation du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail	45 690 500	50 671 500	**49 140 062**
5	Subventions inscrites au Budget et contributions	8 740 000	10 578 000	**10 564 318**
(S)	Ministre du Travail — traitement et allocation pour automobile	39 530	41 097	**41 097**
(S)	Paiements d'indemnités aux employés de la fonction publique (*Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*) et aux marins marchands (*Loi sur l'indemnisation des marins marchands*)	24 889 000	35 634 427	**35 634 427**
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	4 252 970	4 714 000	**4 714 000**
(S)	Prestations d'adaptation pour les travailleurs (*Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs*)	47 375 000	92 141 628	**92 141 628**
(S)	Remboursement des montants portés aux recettes d'exercices précédents		44 222	**44 222**
	Total du Programme	130 987 000	193 824 874	**192 279 754**

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1988-1989

1. Points saillants

L'hygiène et la sécurité professionnelles continueront d'occuper une place prépondérante parmi les intérêts du Ministère en 1988-1989. L'examen des cadres réglementaire et administratif du Programme dans les domaines de la réparation des accidents du travail, des normes du travail et de l'adaptation des travailleurs seront également au centre des préoccupations. Les mesures internes pour faciliter la gestion des sources d'information du Ministère et l'accès à ces sources seront également mises de l'avant. Les principaux objectifs du Programme du travail eu égard à ces domaines de préoccupation en 1988-1989 comprennent :

- la mise en application, à l'automne de 1988, dans les domaines de compétence fédérale, du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT), avec le concours de Consommation et Corporations Canada, des autorités provinciales et territoriales et des représentants des syndicats et de l'industrie (voir pages 22 et 37);

- la mise en application des dispositions modifiées de la partie IV du *Code canadien du travail* (Hygiène et sécurité professionnelles), dont le champ d'application a été élargi à la fonction publique fédérale, à l'exploitation des navires, des trains et des aéronefs et à l'exploration pétrolière et gazière (voir pages 23 et 37);

- l'examen technique des règlements fédéraux d'hygiène et de sécurité professionnelles portant sur l'usage du tabac dans les locaux de travail, les niveaux sonores, les substances dangereuses, les espaces clos et sur deux autres sujets qui restent à déterminer, en consultation tripartite avec le mouvement syndical, le patronat et les pouvoirs publics (voir page 37);

- la ratification de la convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) portant sur la sécurité dans l'utilisation de l'amiante (voir page 44);

- l'évaluation de diverses options quant à la prestation et à l'application du Programme d'indemnisation des accidents, à la suite de l'examen mené en 1987-1988 (voir page 53);

- l'examen général du Règlement du Canada sur les normes du travail, établi en vertu de la partie III du Code, en vue de déceler et de rectifier toute incohérence qui pourrait s'y trouver et de le mettre à jour (voir page 37);

- l'achèvement des consultations menées auprès des provinces relativement à leur participation au Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) qui leur a été proposé (voir pages 23, 44 et 47);

- l'organisation d'une conférence nationale sur l'évolution technologique dans le cadre du Programme sur les répercussions de la technologie (voir page 45);

- l'achèvement de la première phase d'un projet visant à donner à la clientèle un accès direct à la base de données sur les conventions collectives du Bureau de renseignements sur le travail (voir page 45);

- l'achèvement de la première étape d'un projet de deux ans visant à convertir tous les systèmes automatisés en un seul système de matériel et de logiciel pour lequel il sera plus facile d'obtenir des services d'appui aux utilisateurs (voir page 57).

2. Sommaire des besoins financiers

Les besoins de financement du Programme du travail, tant pour l'année budgétaire que pour l'exercice financier en cours, sont présentés par activité au tableau 1.

Tableau 1 : Besoins financiers par activité

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1988-1989**	Prévu 1987-1988	Différence	Détails à la page
Médiation et conciliation	**4 319**	4 609	(290)	29
Services généraux aux travailleurs	**35 636**	34 289	1 347	35
Politiques et Communications	**13 688**	12 951	737	42
Adaptation des travailleurs	**90 739**	106 582	(15 843)	48
Indemnisation des accidents	**68 386**	63 419	4 967	51
Administration	**11 973**	10 170	1 803	55
	224 741	232 020	(7 279)	
Moins : recettes à valoir sur le crédit*	**30 000**	24 000	6 000	
	194 741	208 020	(13 279)	
Années-personnes	**887**	887	-	

* Ces recettes proviennent de l'activité « Indemnisation des accidents ».

Explication de la différence : La diminution nette de 13 279 000 $ (7 %) des besoins financiers pour 1988-1989 par rapport aux prévisions pour 1987-1988 est due principalement aux facteurs suivants :

	(en millions de dollars)
• le rajustement des traitements et salaires pour tenir compte de l'inflation, dans toutes les activités;	1,1
• le rajustement des avantages sociaux des employés pour tenir compte de l'inflation dans toutes les activités;	0,3

	(en millions de dollars)
• la réduction des crédits législatifs pour le paiement des prestations d'adaptation due à une diminution du nombre de requérants (activité « Adaptation des travailleurs »);	(15,8)
• les ressources supplémentaires pour permettre au Ministère de continuer de jouer un rôle de prévention en matière de sécurité et d'hygiène professionnelles sur les lieux de travail (activité « Services généraux aux travailleurs »);	1,0
• des crédits pour l'exécution de la phase I d'un projet de trois ans visant à élaborer et à mettre en fonction une ligne d'accès direct à la banque de données sur les conventions collectives du Bureau de renseignements sur le travail, fondée sur le principe du recouvrement des coûts (activité « Politiques et Communications »);	0,5
• une diminution de l'ensemble des coûts d'indemnisation en raison d'une augmentation des revenus (activité « Indemnisation des accidents »);	(1,0)
• une diminution des coûts de l'activité « Médiation et conciliation » en raison de la charge de travail inhabituellement élevée enregistrée en 1987-1988 (activité « Médiation et conciliation »);	(0,4)
• une augmentation des coûts administratifs en raison de la conversion des divers systèmes informatisés en un seul système de matériel et de logiciel pour lequel il sera plus facile d'obtenir des services d'appui aux utilisateurs (activité « Administration »).	1,1

Explication des prévisions pour 1987-1988 : Les dépenses prévues pour 1987-1988 (fondées sur les renseignements fournis à la direction au 30 novembre 1987) excèdent de 17,3 millions de dollars, soit 9 %, les 190,7 millions de dollars du Budget des dépenses principal de 1987-1988 (voir Autorisations pour 1988-1989 — Partie II du Budget des dépenses, page 4). Cette différence de 17,3 millions de dollars découle des principaux éléments suivants :

	(en millions de dollars)
• les crédits supplémentaires pour le paiement des prestations d'adaptation des travailleurs exigé par la loi (activité « Adaptation des travailleurs »);	9,5

	(en millions de dollars)
• les crédits supplémentaires pour des dépenses accrues au chapitre des prestations législatives pour l'indemnisation des travailleurs accidentés (activité « Indemnisation des accidents »);	7,1
• les crédits supplémentaires pour l'augmentation des coûts des services de médiation et de conciliation (activité « Médiation et conciliation »);	0,5
• les crédits supplémentaires pour les activités accrues de traitement de l'information (activité « Administration »).	0,2

B. Rendement récent

1. Points saillants

Les principaux résultats et réalisations du Programme au cours de 1986-1987 et du début de l'année 1987-1988 comprennent :

- le règlement de conflits d'importance capitale dans les secteurs des postes, du transport aérien et maritime, des mines, du camionnage et de la manutention des céréales (voir page 31);

- un exposé sur le régime, les méthodes et le climat des relations industrielles au Canada présenté aux membres d'une mission économique japonaise de haut niveau à Vancouver, en octobre 1986 et, peu après, à un groupe de dirigeants syndicaux japonais de passage à Ottawa, exposé qui a contribué sensiblement au changement des attitudes des Japonais à l'égard de l'investissement au Canada;

- l'élaboration du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) en collaboration avec le ministère fédéral de la Consommation et des Corporations et les représentants du mouvement syndical, du milieu industriel et de tous les ordres de gouvernement au Canada, et la proclamation de la loi habilitante le 30 juin 1987 (voir pages 22 et 37);

- la signature d'un accord avec la province du Manitoba prévoyant la prestation de services de sécurité et d'hygiène professionnelles pour toutes les activités à la Hudson Bay Mining and Smelting Company dans la région de Flin Flon;

- la formation de 300 employés de Transport Canada, de la Commission canadienne du transport, de la Commission nationale de l'énergie et de l'Administration du pétrole et du gaz sur les terres du Canada, lesquels ont été nommés à titre d'agents de sécurité chargés de l'application de la partie IV du *Code canadien du travail* dans leur secteur respectif (voir les modifications du *Code canadien du travail* à la page 23);

- le transfert, le 1er avril 1986, du Bureau du Commissaire des incendies du Canada, auparavant rattaché au ministère des Travaux publics, et la signature d'un protocole d'entente avec le Secrétariat du Conseil du Trésor prévoyant la prestation de services de protection contre les incendies dans les immeubles fédéraux (voir pages 34 et 39);

- l'adoption, lors de la conférence annuelle de 1986 de l'Organisation internationale du travail, d'une convention concernant la sécurité dans l'utilisation de l'amiante, convention qui protège la santé des travailleurs et qui ne nuit pas à l'industrie canadienne de l'amiante (voir page 44);

- la mise en application d'une politique de conformité relative aux parties III et IV du *Code canadien du travail* (voir page 37);

- l'organisation d'un séminaire à but éducatif et informatif sur la parité salariale de concert avec des représentants syndicaux afin de discuter de questions relatives à la négociation collective et aux lois et règlements fédéraux, ainsi que la publication du compte rendu du séminaire;

- la publication des résultats de deux enquêtes sur le travail à temps partiel au Canada (voir page 45);

- la publication de *Quand je serai adulte, je...; les attentes et les aspirations des écoliers canadiens à l'égard de leur carrière*, les conclusions d'une étude pilote qui est venu confirmer l'influence pénétrante des stéréotypes fondés sur le sexe chez les jeunes Canadiens;

- le lancement du Bureau de renseignements sur le travail et l'augmentation spectaculaire de l'ampleur de ses activités à la suite d'améliorations apportées à ses produits et services (voir pages 44 et 45);

- la mise en œuvre de l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail (voir pages 41 et 45);

- les consultations menées auprès des provinces en vue de leur participation au Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) et l'élaboration des structures de ce programme (voir page 44);

- l'élaboration et la mise en œuvre du Programme de détachement à des fins de perfectionnement, projet pilote destiné aux fonctionnaires en poste à Vancouver et à ceux des petits ministères et organismes de la région de la Capitale nationale (voir page 57);

- le recrutement de quatre femmes dans des postes non traditionnels, de même que de trois personnes handicapées, grâce aux programmes de soutien des organismes centraux;

- la restructuration des services de soutien des systèmes d'information du Programme, l'élargissement de l'activité informatique, pour y inclure les fonctions administratives et de gestion des ressources, et la reformulation des objectifs technologiques de développement de ces systèmes (voir page 57);

- l'élaboration et la mise en œuvre progressive des principaux systèmes d'information facilitant la prestation et la gestion des programmes découlant du mandat légal du Ministère : le Système des dossiers de médiation et d'arbitrage (SDMA), le Système d'information sur les opérations de Travail Canada (SIOT), le Système de recherche informatique sur les conventions collectives (SRICC) et le Système d'indemnisation des accidentés (SIA) (voir page 23);

- la négociation couronnée de succès et la signature d'un protocole d'entente avec le Conseil du Trésor prévoyant l'élargissement de l'autorité et de la responsabilité ministérielles à l'égard du Programme du travail; Travail Canada est le deuxième ministère à conclure une telle entente (voir page 57).

2. Examen des résultats financiers

Tableau 2 : Résultats financiers en 1986-1987

(en milliers de dolars)	1986-1987		
	Réel	Budget principal	**Différence**
Médiation et conciliation	3 995	3 999	**(4)**
Services généraux aux travailleurs	31 325	23 795	**7 530**
Politiques et Communications	14 858	19 028	**(4 170)**
Adaptation des travailleurs	92 627	47 951	**44 676**
Indemnisation des accidents	58 771	52 301	**6 470**
Administration	12 089	9 618	**2 471**
	213 665	156 692	**56 973**
Moins : recettes à valoir sur le crédit*	21 385	25 705	**(4 320)**
	192 280	130 987	**61 293**
Années-personnes	876	821	**55**

* Ces recettes proviennent de l'activité « Indemnisation des accidents ».

Explication de la différence : L'augmentation de 61,3 millions de dollars, soit 47 %, et de 55 années-personnes entre les dépenses réelles et celles prévues dans le Budget des dépenses principal de 1986-1987 est due surtout aux éléments suivants :

	(en millions de dollars)
• les crédits supplémentaires obtenus du Conseil du Trésor pour couvrir l'augmentation des dépenses au chapitre des traitements et salaires en raison des coûts supérieurs aux prévisions des indemnités de départ et des augmentations de salaire rétroactives accordées dans le cadre des conventions collectives (toutes les activités);	0,9
• les coûts plus élevés des avantages sociaux des employés en raison des augmentations salariales (toutes les activités);	0,4

	(en millions de dollars)
• les crédits supplémentaires pour le Programme de formation syndicale (activité « Services généraux aux travailleurs »);	7,1
• les crédits supplémentaires pour le transfert à Travail Canada du Bureau du Commissaire des incendies (activité « Services généraux aux travailleurs »);	3,6
• le gel de crédits affectés aux inspections des services de sécurité en raison du transfert de cette fonction à Travaux publics Canada (activité « Services généraux aux travailleurs »);	(0,9)
• le gel des crédits en raison des réductions imposées par le budget de février 1986 (activités « Services généraux aux travailleurs » et « Politiques et Communications »);	(5,9)
• les crédits supplémentaires pour l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail (activité « Politiques et Communications »);	0,5
• les crédits supplémentaires pour l'augmentation des prestations d'adaptation des travailleurs (activité « Adaptation des travailleurs »);	44,7
• les crédits supplémentaires pour l'augmentation des indemnités versées aux accidentés du travail (activité « Indemnisation des accidents »);	6,5
• la diminution des sommes recouvrées auprès des sociétés d'État pour la mise en application de l'activité « Indemnisation des accidents ».	4,3

C. Données de base

1. Introduction

En matière de travail, les compétences sont divisées au Canada entre le Parlement fédéral et les corps législatifs provinciaux. Bien que le pouvoir de légiférer dans le domaine des relations du travail relève constitutionnellement des provinces au premier chef, le Parlement fédéral a également le pouvoir constitutionnel de créer des lois du travail dans les domaines qui relèvent exclusivement de sa compétence.

Le *Code canadien du travail*, dont l'application incombe à Travail Canada, est la principale loi fédérale régissant les conditions de travail, la sécurité et l'hygiène professionnelles et les relations syndicales-patronales dans le lieu de travail. Le Code, dans son ensemble, touche les employés, et leurs employeurs, qui travaillent par tout le pays dans des ouvrages, entreprises ou affaires de compétence fédérale. Ceux-ci comprennent les entreprises de transport interprovincial ou international par chemin de fer, route ou pipeline, le transport maritime et les services connexes, le transport aérien, les télécommunications interprovinciales et internationales, la radiodiffusion, les banques et certaines sociétés d'État. Font également partie de ce groupe les secteurs que le Parlement a déclarés d'intérêt national, par exemple l'extraction de l'uranium et la manutention du grain.

À l'heure actuelle, le Code comprend trois parties différentes, chacune possédant son propre champ additionnel d'application : par exemple, la partie V (Relations industrielles) régit toutes les industries du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, alors que ce n'est pas le cas des parties III (Normes du travail) et IV (Hygiène et sécurité professionnelles); la partie IV vise la fonction publique fédérale depuis le 31 mars 1986, mais ce n'est pas le cas des parties III et IV; enfin, les parties III et IV s'appliqueront aux employés de la Chambre des communes, du Sénat et de la bibliothèque du Parlement après la proclamation des parties II et III de la *Loi de 1986 sur les relations de travail au Parlement*.

D'autres lois fédérales touchant des secteurs particuliers de la main-d'œuvre canadienne sont aussi en vigueur. Travail Canada est chargé tout particulièrement des lois citées au paragraphe intitulé « Mandat » à la page suivante. Le Ministère est également chargé, en vertu de la *Loi sur le ministère du Travail*, de colliger, d'étudier, de publier et, en général, de disséminer des statistiques et d'autres renseignements ayant trait aux conditions de travail et de mener des enquêtes sur d'importantes questions qui touchent le milieu industriel et au sujet desquelles on ne dispose pas de renseignements suffisants à l'heure actuelle.

Au palier fédéral, les activités de Travail Canada se conjuguent à celles des organismes suivants : le **Conseil canadien des relations du travail**, organisme indépendant quasi judiciaire dont les pouvoirs sont conférés par le *Code canadien du travail*; le **Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST)** qui est un service national d'information faisant intervenir les gouvernements (fédéral, provinciaux et territoriaux), les employeurs et les employés, et dont le ministre du Travail est comptable au Parlement; la **Commission canadienne des transports**, **Transports Canada**, la **Commission nationale de l'énergie**, **Énergie, Mines et Ressources Canada** et **Affaires indiennes et du Nord Canada** (par l'intermédiaire de l'Administration du pétrole et du gaz des terres du Canada) en ce qui a trait à la sécurité et à l'hygiène des employés à bord des trains, des navires et des

aéronefs en service ou de ceux qui travaillent à l'exploration et à l'exploitation du pétrole et du gaz sur certaines terres du Canada; **Emploi et Immigration Canada**, quant à l'administration du Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs; le **Solliciteur général du Canada**, quant à l'application du *Règlement sur l'indemnisation des détenus de pénitenciers*; **Consommation et Corporations Canada**, en vue de la mise au pied du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT); **Santé et Bien-être social Canada** et le **Secrétariat du Conseil du Trésor** pour la protection de la santé et de la sécurité des employés de l'État; enfin, **Affaires extérieures Canada**, quant à la participation canadienne aux activités d'organisations internationales, activités dont le Programme assure la coordination.

En vertu de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*, des ententes ont été conclues avec les commissions provinciales des accidents du travail en vue de l'administration des indemnités versées aux fonctionnaires fédéraux.

Bien que le programme de conformité, de prévention et d'exécution de Travail Canada s'applique uniquement aux secteurs relevant de la compétence fédérale, le Programme du travail vise aussi à améliorer le système et le climat des relations du travail dans l'ensemble du pays. Il s'intéresse également aux questions générales du travail dans la mesure où elles peuvent être modifiées par des choix politiques au sein du gouvernement dans son ensemble ou avoir des répercussions sur ces questions. À cet égard, les programmes de formation, de communication, de promotion, d'information, de consultation, de recherche et d'analyse de la politique, loin de se limiter aux activités purement fédérales, revêtent un caractère national.

Dans ce contexte, le Ministère joue un rôle actif au sein d'organismes qui ont des intérêts dans l'administration des affaires du travail telles l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, composée de représentants des ministères fédéral, territoriaux et provinciaux du Travail, le Centre canadien du marché du travail et de la productivité, dont la sous-ministre du Travail est membre du conseil d'administration, et l'Association canadienne de normalisation. Le Ministère tient également des consultations régulières avec les grandes organisations et fédérations syndicales du pays et avec les organismes représentant les employeurs, les entreprises et le gouvernement dans le domaine des affaires du travail.

2. Mandat

Travail Canada tire son mandat de la *Loi sur le ministère du Travail* et du *Code canadien du travail*, qui porte sur les normes du travail (partie III), sur l'hygiène et la sécurité professionnelles (partie IV) et sur les relations industrielles (partie V), ainsi que de la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail*, laquelle établit certaines normes pour les travailleurs affectés aux travaux de construction du gouvernement fédéral, de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*, de la *Loi sur l'indemnisation des marins marchands* et de la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs*.

3. Objectifs du Programme

Les objectifs du Programme du travail sont les suivants :

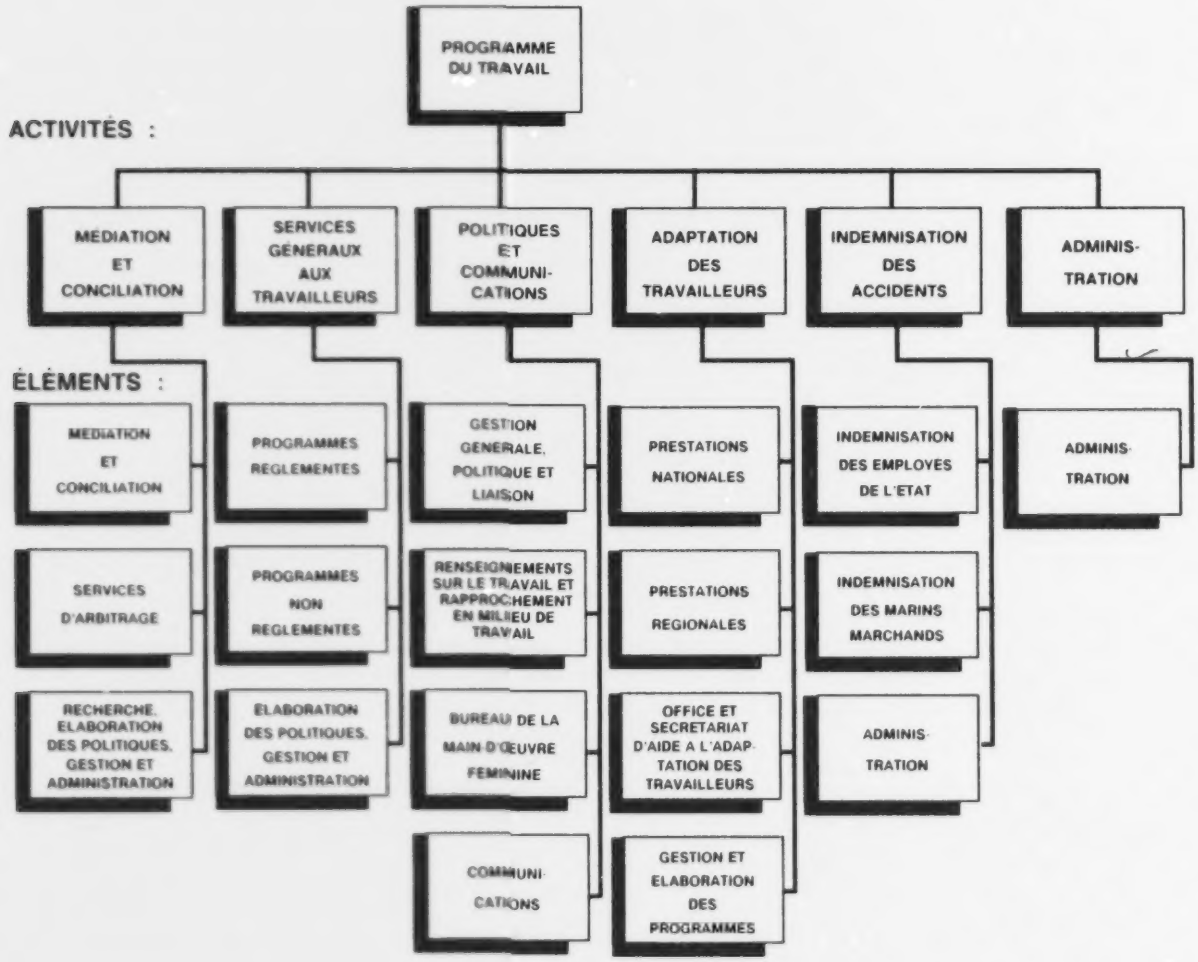
- promouvoir et maintenir des relations de travail stables, la juste récompense des efforts fournis sur le lieu de travail et un milieu de travail propice au bien-être physique et social;

- protéger les droits et les intérêts des parties engagées dans le monde du travail;
- encourager l'accès équitable aux possibilités d'emploi;
- susciter un climat favorable à de meilleures consultations et communications entre le gouvernement, les syndicats et le patronat.

4. Organisation du Programme en vue de son exécution

Structure par activités : Comme l'indique le tableau 3, le Programme du travail se répartit en six activités, dont chacune comprend un ou plusieurs éléments. La description détaillée de chaque activité figure dans la Section II, Analyse par activité, aux pages 28 à 57.

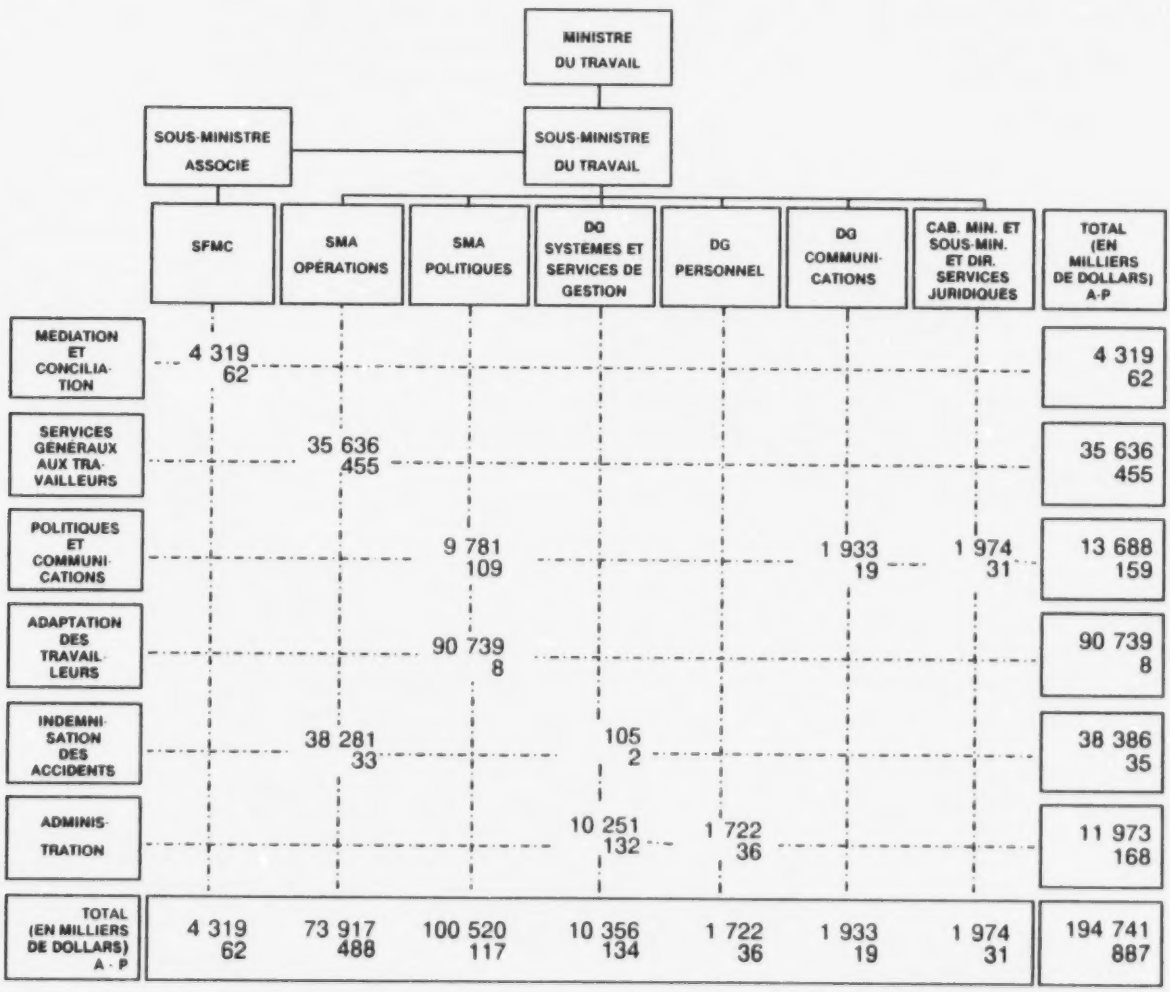
Tableau 3 : Structure par activités



Organisation : Le Programme du travail est dirigé par la sous-ministre du Travail, secondée directement par le sous-ministre associé, lequel est aussi chargé du SFMC (Service fédéral de médiation et de conciliation), par deux sous-ministres adjoints (Opérations et Politiques), par trois directeurs généraux (Systèmes et services de gestion, Personnel et Communications) et par un directeur (Services juridiques).

L'imputabilité de ces gestionnaires supérieurs par rapport à la structure du Programme par activités et aux besoins connexes pour 1988-1989 est indiquée au tableau 4 ci-dessous.

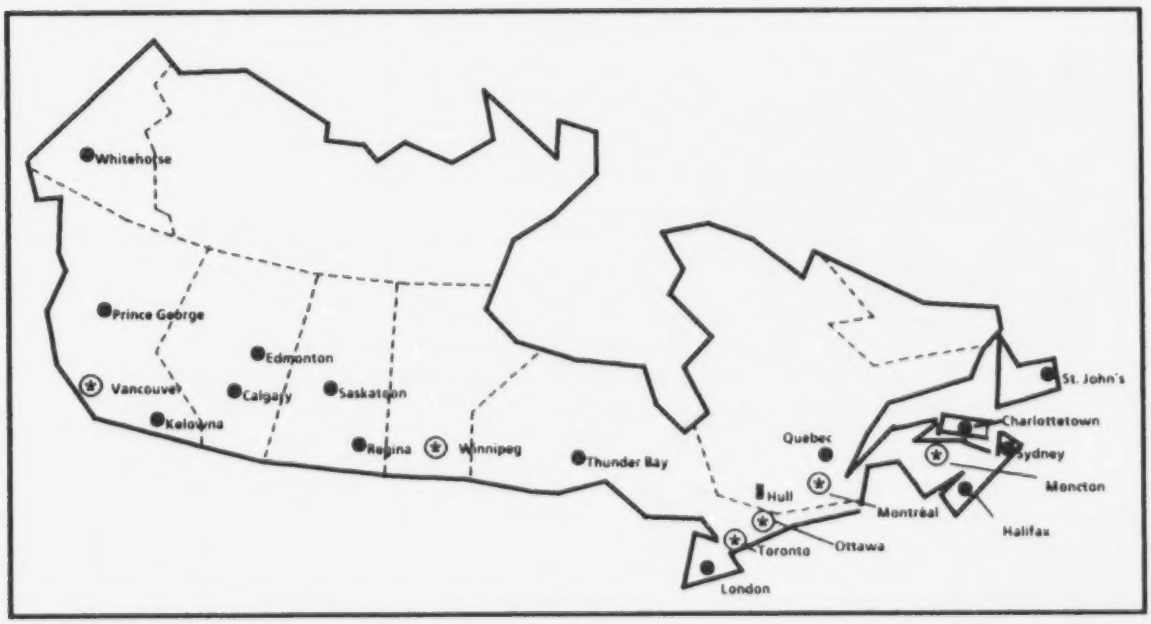
Tableau 4 : Besoins en ressources pour 1988-1989, selon l'activité ou l'organisation (en milliers de dollars et années-personnes)



L'exécution du Programme du travail repose sur une organisation décentralisée, qui comprend un siège central situé à Hull (Québec) et un réseau de bureaux situés dans des régions, districts et localités par tout le Canada, pour desservir les 34 000 lieux de travail et les 900 000 employés qui relèvent de la compétence fédérale.

Le tableau 5 ci-dessous montre la répartition géographique des bureaux de Travail Canada. Les bureaux du Programme des opérations sont regroupés en six régions administratives, chacune sous la responsabilité d'un directeur régional qui relève à son tour du sous-ministre adjoint aux Opérations en poste au siège central. Les bureaux régionaux se trouvent à Moncton, pour la région de l'Atlantique, à Montréal, pour la région du Saint-Laurent, à Ottawa, pour la région de la Capitale, à Toronto, pour la région des Grands Lacs, à Winnipeg, pour la région du Centre, et à Vancouver, pour la région des Montagnes. Les bureaux locaux du SFMC relèvent du siège central par l'entremise du Directeur général de la Médiation et de la conciliation et sont situés à St. John's, Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver.

Tableau 5 : Les bureaux de Travail Canada



▮ **Siège central**

★ **Bureaux régionaux**

○● **Bureaux locaux et de district**

D. Perspective de planification

1. Facteurs externes qui influent sur le Programme

Voici quels sont les principaux facteurs externes qui influeront sur le Programme au cours de l'année visée par le Budget.

Les nouveaux défis en matière de négociation collective : Depuis quelques années, les relations du travail ont été marquées par les transformations profondes de l'économie, tant nationale qu'internationale. Les pressions qu'exerce la concurrence ont obligé les employeurs à chercher une plus grande souplesse dans leurs activités et des améliorations de la productivité. Les changements technologiques dans certaines industries ont fait augmenter les pressions exercées par les employés, d'une part, pour se protéger des contrecoups du changement et, d'autre part, pour bénéficier de ses effets positifs.

Il en résulte que les grands enjeux des négociations collectives demeureront, du côté syndical, la préservation des emplois, la reconversion, la sécurité du revenu, l'amélioration des pensions et les possibilités de retraite anticipée et, du côté patronal, les régimes salariaux à deux paliers ou à taux réduit à l'embauchage, l'amélioration et la stimulation de la productivité et l'allégement des contraintes qui nuisent à la souplesse d'exploitation. Les besoins des travailleurs à temps partiel et d'une main-d'œuvre vieillissante amèneront également de nouvelles demandes à la table de négociation. L'usage de drogues et les questions que cela soulève quant au respect de la vie privée et à la sécurité sont d'autres facteurs nouveaux dont il faudra tenir compte.

L'augmentation continue du nombre de différends touchant l'interprétation et l'application des clauses des conventions collectives inquiète les syndicats, les employeurs et les autorités. Cette situation a eu pour effet de surcharger le système d'arbitrage des griefs et a suscité des pressions pour que l'on trouve des moyens de rechange aux méthodes traditionnelles de règlement des différends.

L'incidence et le coût des accidents du travail et des maladies professionnelles : Depuis le début des années 70, on enregistre au Canada une hausse constante des accidents du travail. Dans les secteurs de compétence fédérale en 1986-1987, parmi les travailleurs visés par la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*, un sur vingt-quatre a été victime d'un accident du travail. Dans les sociétés d'État fédérales, un travailleur sur onze a subi le même sort, ce qui a été le cas pour un sur huit dans tous les autres secteurs auxquels s'applique la partie IV du *Code canadien du travail*, rapport qui est demeuré constant au cours des cinq dernières années. En outre, parmi les employés visés par la partie IV du Code, 18 ont perdu la vie dans un accident en 1986-1987, 845 000 journées de travail ont été perdues et le coût total a atteint, selon les estimations, 895 millions de dollars. La situation continue de justifier la grande priorité que le Ministère accorde à la mise sur pied de meilleurs services de sécurité et d'hygiène professionnelles dans les lieux de travail sous régime fédéral.

La demande accrue de services : Au cours des quelques dernières années, l'augmentation constante du nombre de plaintes et de demandes de renseignements de la part du public ont suscité une réaffectation des ressources consacrées à l'activité « Services généraux aux travailleurs »; on a dû en attribuer davantage à des activités de nature réactive et moins aux activités liées à l'inspection. De plus, la main-d'œuvre, mieux informée et prévenue davantage, exerce des pressions pour que soient établis de nouvelles politiques et de nouveaux programmes en matière de conditions de travail et de sécurité et d'hygiène

professionnelles. La complexité des questions visées par la négociation collective s'accroissant, on fait plus souvent appel à l'intervention de tierces parties neutres pour régler les différends et résoudre les conflits entre syndicats et employeurs. Depuis sa création, le Bureau de renseignements sur le travail a connu une hausse spectaculaire des demandes d'information qui lui sont adressées.

Les changements technologiques et la restructuration industrielle : Au cours de la période de planification, l'évolution rapide du marché du travail se maintiendra et touchera toutes les catégories de la main-d'œuvre. Les forces exercées par la concurrence internationale, la libéralisation du commerce, la transformation de la demande sur le marché et le changement technologique modifieront la nature du travail et les compétences qu'il exige. Dans la perspective du Ministère, le défi consistera à faire en sorte que les ajustements se fassent aussi équitablement que possible. Pour les travailleurs âgés, les femmes et les travailleurs non spécialisés, ces ajustements pourraient poser des difficultés particulières.

Les changements dans le monde du travail : En 1953, les **travailleurs à temps partiel** constituaient 3,8 % de la main-d'œuvre, tandis qu'en 1986, ils en constituaient 15,6 %, soit 1,8 million de Canadiens, la grande majorité (71 %) étant constituée de femmes. Les répercussions de cette situation sur les normes du travail et sur les autres conditions d'emploi sont considérables et font l'objet d'un examen.

A mesure que la proportion de familles biparentales à un revenu a chuté (passant de 65 % en 1961 à 16 % en 1981) et que le nombre des familles à deux revenus et des familles monoparentales s'est accru, l'**interaction entre la vie professionnelle et la vie familiale** a pris une importance capitale. Le besoin de concevoir des formules qui permettraient aux parents et aux autres membres de la famille chargés de prendre soin des enfants et des personnes handicapées ou âgées de s'acquitter simultanément de cette obligation et de leurs responsabilités professionnelles est désormais au centre des préoccupations.

Les problèmes de **l'usage des drogues en milieu de travail** et du **dépistage des drogues et du SIDA** sont également d'actualité. Lors d'une réunion en novembre 1986, le ministre fédéral du Travail et ses collègues provinciaux et territoriaux ont créé un comité spécial de hauts fonctionnaires chargé d'examiner ces questions et de leur présenter un rapport. Le Bureau de la main-d'œuvre féminine coordonne la participation interministérielle fédérale aux travaux du comité. Le Bureau coordonne également la participation du Ministère aux travaux d'un comité interministériel sur l'usage des drogues en milieu de travail présidé par Santé et Bien-être social Canada. De plus, la sous-ministre du Travail est membre du comité interministériel du SIDA, placé sous la présidence du sous-ministre de la Santé et du Bien-être social.

Les communications et consultations gouvernementales : L'un des grands objectifs du gouvernement est la consultation active avec le secteur privé pour faciliter l'analyse des politiques et les prises de décisions. Le renforcement du rôle des syndicats dans ces processus est essentiel au maintien de liens utiles et à la promotion de rapports positifs et fructueux entre les syndicats, les entreprises et les autorités publiques.

2. Initiatives

En 1988-1989, le Ministère ne prévoit pas entreprendre d'activités nouvelles ou différentes susceptibles de modifier sensiblement la nature, l'orientation ou le fonctionnement du Programme, exception faite de celles annoncées dans les plans de dépenses antérieurs, et dont la mise en œuvre et la consolidation se feront pendant l'année visée par le Budget. Les paragraphes qui suivent font le point sur leur état d'avancement.

3. État des initiatives annoncées antérieurement

Étude du système fédéral de médiation des griefs : En réponse à l'augmentation du nombre, de la complexité et du coût d'arbitrage des griefs découlant de conventions collectives, le Service fédéral de médiation et de conciliation a entrepris une étude préliminaire de l'utilité d'un programme de médiation des griefs dans les secteurs de compétence fédérale. Une décision sera prise à ce sujet une fois l'étude terminée. (Cette initiative a été décrite pour la première fois dans le Plan de dépenses de 1987-1988.)

Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) : Le Projet de loi C-70, donnant le feu vert à la mise en œuvre du SIMDUT au niveau fédéral, a reçu l'assentiment royal le 30 juin 1987. On prévoit que le Système entrera en vigueur le 31 octobre 1988. Les gouvernements provinciaux et territoriaux, le secteur industriel et le mouvement syndical participent aux travaux en cours visant la préparation des documents de base pour l'éducation et la formation. Dans les plans de dépenses futurs, l'état d'avancement du SIMDUT figurera sous la rubrique « Services généraux aux travailleurs ». (Cette initiative a été décrite pour la première fois dans le Plan de dépenses de 1987-1988.)

Bureau de renseignements sur le travail : La création du Bureau de renseignements sur le travail a été annoncée par le ministre du Travail en avril 1987. Le Bureau est un nouveau service centralisé où l'on fournit des renseignements et des analyses sur l'évolution des négociations collectives. La réaction du public a été spectaculaire puisqu'au cours de son premier semestre d'existence, le Bureau a enregistré une augmentation de 62 % des demandes de renseignements. Pour de plus amples renseignements, voir les pages 44 et 45. Dans les plans de dépenses futurs, l'état des activités du Bureau figurera sous la rubrique « Politiques et Communications ». (Cette initiative a été décrite pour la première fois dans le Plan de dépenses de 1987-1988.)

Initiative pour le rapprochement en milieu de travail (IRMT) : Cette initiative, annoncée par le ministre du Travail le 4 septembre 1986, comprend trois programmes établis en vue d'améliorer les rapports et la compréhension syndicale-gouvernementale et syndicale-patronale, à savoir : le Fonds d'aide pour les affaires du travail, le Programme d'affectation d'employés et le Programme sur les répercussions de la technologie. Pour une description détaillée de ces programmes, voir les pages 41 et 45. Dans les plans de dépenses futurs, l'état de l'IRMT figurera sous la rubrique « Politiques et Communications ». (Cette initiative a été décrite pour la première fois dans le Plan de dépenses de 1987-1988).

Modifications du *Code canadien du travail* : Les modifications apportées à la partie IV (Hygiène et sécurité professionnelles), qui élargissent le champ d'application du Code à la fonction publique fédérale, ont été proclamées en mars 1986; l'application de ces dispositions aux navires, trains et aéronefs en service, de même qu'à l'exploration et à l'exploitation pétrolières et gazières sur certaines terres du Canada a pris effet en avril 1987. Travail Canada et les organismes concernés ont passé des protocoles d'entente prévoyant que les inspecteurs de ces derniers seront chargés de l'application des règlements pris en vertu de la partie IV dans leur domaine respectif. Dans les plans de dépenses futurs, la situation concernant ces modifications figurera sous la rubrique « Services généraux aux travailleurs ». (Cette initiative a été décrite pour la première fois dans le Plan de dépenses de 1983-1984).

Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) : Travail Canada poursuit ses consultations auprès des provinces en vue de la mise sur pied d'un nouveau programme à coûts partagés, le Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA), venant remplacer le Programme d'adaptation pour les travailleurs (PAT). Pour de plus amples renseignements sur le PATA, voir page 44. (Cette initiative a été décrite pour la première fois dans le Plan de dépenses de 1986-1987 sous le titre « Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs ».)

Mécanismes de consultation et de concertation : L'interaction entre les travailleurs et le gouvernement a été rendue possible grâce à divers mécanismes. Le Ministère a facilité la mise sur pied d'organismes ou de projets de coopération syndicale-patronale; c'est le cas, par exemple, du Congrès canadien sur le commerce de l'industrie sidérurgique, lequel a pour mission de mener des recherches et une activité coopérative pour le compte de l'industrie sidérurgique. Le Ministère a également appuyé la préparation d'une étude du marché du travail dans le secteur de l'exploitation forestière, étude à laquelle ont participé des représentants des syndicats et des entreprises de cette industrie et un certain nombre de ministères concernés. (Cette initiative a été décrite pour la première fois dans le Plan de dépenses de 1983-1984).

Systèmes d'information : La mise sur pied du Système d'information des opérations de Travail Canada (SIOT) est terminée dans les bureaux de district, et l'élaboration des étapes II et III des modules régional et national a débuté. On en prévoit la mise en œuvre en 1988-1989. L'automatisation du système de traitement des demandes d'indemnités d'accidents du travail se terminera vers la fin de 1988-1989. Le Système de recherche informatique sur les conventions collectives (SRICC), qui constitue une source centralisée de renseignements sur les grandes conventions collectives, est entré en service en 1986-1987 sous l'égide du Bureau de renseignements sur le travail. L'élaboration et la mise sur pied du Système des dossiers de médiation et d'arbitrage (SDMA) progressent également dans les délais prévus; les activités d'élaboration doivent se terminer le 31 mars 1988, et la mise sur pied doit s'effectuer au cours de l'exercice 1988-1989. (Ces initiatives ont été décrites pour la première fois dans le Plan de dépenses de 1986-1987.)

E. Efficacité du Programme

La mesure de l'efficacité du Programme du travail à atteindre ses objectifs est effectuée périodiquement au moyen de l'évaluation cyclique de ses divers éléments et des études et examens spéciaux de gestion. Elle dérive en outre des informations courantes de gestion et des données sur les activités et programmes particuliers.

Vu la diversité du Programme et le nombre de lieux de travail ou de situations auxquels ses objectifs s'appliquent, il faut utiliser des mesures indirectes de son efficacité, l'accent étant mis sur l'efficacité des opérations de chacune des activités à produire les résultats attendus du Programme, c'est-à-dire les biens et services fournis à la clientèle ministérielle. On trouvera les renseignements pertinents au rendement et la justification des ressources dans l'analyse de chaque activité figurant dans la Section II (pages 28 à 57).

Les objectifs du Programme du travail sont les suivants : promouvoir et maintenir des relations de travail stables, la juste récompense des efforts fournis sur le lieu de travail et un milieu de travail propice au bien-être physique et social; protéger les droits et les intérêts des parties engagées dans le monde du travail; encourager l'accès équitable aux possibilités d'emploi; et susciter un climat favorable à de meilleures consultations et communications entre le gouvernement, les syndicats et le patronat.

Bien que ces objectifs concernent essentiellement les domaines relevant de la compétence fédérale, le Programme vise à améliorer les conditions de travail de tous les Canadiens. À cet égard, les programmes ministériels de promotion, d'information, d'éducation, de consultation, d'aide financière, d'adaptation des travailleurs et de recherche et d'analyse des politiques revêtent un caractère national. Le Ministère s'intéresse également à l'amélioration des normes du travail partout dans le monde et joue un rôle de chef de file dans la participation canadienne aux organismes tels que l'Organisation internationale du travail qui cherchent à réaliser des objectifs compatibles avec ceux du Programme.

Chacune des activités décrites dans la Section II contribue à atteindre un ou plusieurs des objectifs du Programme. Les liens entre ces objectifs et activités sont expliqués ci-après.

Promouvoir et maintenir des relations de travail stables : Des relations de travail stables existent lorsque les conflits ou différends dans les lieux de travail sous régime fédéral sont réglés, soit par les parties elles-mêmes, soit avec l'aide d'une tierce partie, sans qu'il n'y ait perturbation de la production ou de la prestation de biens et services et sans que ne soit menacée la viabilité d'une entreprise, d'une industrie ou de l'économie locale, régionale, provinciale ou nationale.

Le Ministère poursuit cet objectif au moyen d'un ensemble de politiques et d'un cadre de réglementation régissant les relations industrielles dans les lieux de travail sous régime fédéral visés par la partie V du *Code canadien du travail*; l'intervention de tierces parties en vue de régler les différends d'interprétation des clauses des conventions collectives constitue un autre moyen, pour le Ministère, de maintenir la stabilité du climat de travail. L'activité « Médiation et conciliation » est le principal élément de réalisation de cet objectif, mais

d'autres y contribuent aussi : l'activité « Services généraux aux travailleurs », par l'intermédiaire des comités syndicaux-patronaux de sécurité et d'hygiène professionnelles et des programmes de formation syndicale, et l'activité « Politiques et Communications », par l'ensemble de ses programmes.

Promouvoir et maintenir la juste récompense des efforts fournis sur le lieu de travail : À l'origine, ce concept signifiait que la journée de travail devait être rémunérée équitablement. Au cours des années, il en est venu à comprendre d'autres formes de compensation pécuniaire à laquelle les travailleurs ont droit durant leur vie, par exemple, les prestations d'assurance-chômage, l'aide sociale, les prestations d'adaptation, les indemnités pour les accidents, les pensions et les prestations d'invalidité.

À ce chapitre, l'efficacité du Programme doit être déterminée en fonction, d'une part, des exigences de rentabilité tant des employeurs individuels que des secteurs industriels et, d'autre part, des besoins d'emplois d'une collectivité ou d'une région particulière et de la société en général, compte tenu de l'interdépendance des formes susmentionnées de maintien du revenu. Diverses activités du Ministère contribuent à l'atteinte de cet objectif : l'activité « Services généraux aux travailleurs », au moyen des dispositions sur le salaire minimal, des dispositions sur l'équité salariale et des autres normes du travail établies en vertu de la partie III du *Code canadien du travail* et de la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail*, l'activité « Politiques et Communications », grâce au Bureau de la main-d'œuvre féminine, et les activités « Adaptation des travailleurs » et « Indemnisation des accidents ». Les interventions de médiation, de conciliation et d'arbitrage y contribuent également.

Promouvoir et maintenir un milieu de travail propice au bien-être physique et social : Le milieu de travail propice au **bien-être physique** est celui qui garantit la sécurité physique et la santé des travailleurs, conformément aux normes et pratiques fédérales de sécurité et d'hygiène professionnelles prévues par la partie IV du *Code canadien du travail* et par les politiques et programmes non réglementés qui peuvent, à l'occasion, être adoptés après consultation des autorités reconnues en la matière. C'est principalement le programme de sécurité et d'hygiène au travail de l'activité « Services généraux aux travailleurs » qui contribue à la réalisation de cet objectif.

Un milieu de travail propice au **bien-être social** est celui qui répond aux normes du travail et aux autres conditions d'emploi prévues par la partie III du *Code canadien du travail* et par la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail*. C'est celui qui promeut la dignité humaine, où chacun reçoit un traitement équitable sans discrimination et où tous les travailleurs disposent de chances égales. Les programmes des conditions de travail et de l'équité salariale de l'activité « Services généraux aux travailleurs » et le Bureau de la main-d'œuvre féminine de l'activité « Politiques et Communications » contribuent directement à la poursuite de cet objectif.

L'application des normes générales de protection au travail peut, à tout moment, avoir des répercussions sur la situation de l'emploi ou des salaires dans une industrie donnée, ainsi que sur les conventions conclues volontairement par les employés et les employeurs. Le coût pour l'économie de l'application des normes du travail et de la sécurité et de l'hygiène professionnelles sont donc des facteurs dont on tient compte dans la conception et la prestation des programmes.

Protéger les droits et les intérêts des parties engagées dans le monde du travail : Les principes fondamentaux qui sous-tendent cet objectif procèdent de la tradition juridique canadienne et des préceptes reconnus de justice. Le Ministère protège directement les droits et les intérêts des parties engagées dans le monde du travail par l'application des lois fédérales pertinentes au Programme et par le recours, lorsque cela est possible, à des procédures de conciliation visant à régler les conflits d'intérêt entre les parties. Les lois actuelles cherchent à établir un équilibre entre les droits et les responsabilités reconnus aux particuliers, aux employeurs et aux syndicats.

Les activités « Médiation et conciliation », « Services généraux aux travailleurs », « Indemnisation des accidents », « Adaptation des travailleurs » et « Administration » (programme de recouvrement des salaires) contribuent directement à atteindre cet objectif. Les intérêts des parties sont également protégés par les programmes de l'activité « Politiques et Communications ».

Encourager l'accès équitable aux possibilités d'emploi : Il s'agit essentiellement d'optimiser, à l'intention de ceux qui ont un emploi ou qui en cherchent un, les possibilités d'emploi qui répondent à leurs besoins particuliers. Les activités « Services généraux aux travailleurs » et « Politiques et Communications » contribuent directement à réaliser cet objectif, par l'entremise notamment des programmes d'équité salariale, du Bureau de la main-d'œuvre féminine et des normes du travail. De plus, le Programme permet d'apporter une contribution et une participation aux politiques et programmes fédéraux ayant les mêmes objectifs.

Susciter un climat favorable à des meilleures consultations et communications entre le gouvernement, le patronat et les syndicats : Cet objectif vient appuyer les politiques gouvernementales visant une consultation tripartite active avec le secteur privé — entreprises et syndicats — en vue de faciliter l'analyse des politiques et la prise de décisions. Le renforcement du rôle des syndicats dans ces processus est essentiel au maintien de liens utiles et à l'établissement de rapports positifs et fructueux entre le mouvement syndical, les entreprises et les autorités publiques.

Bien que toutes les activités du Programme contribuent à réaliser cet objectif, chacune dans son domaine, ce sont les suivantes qui tiennent le premier rôle à l'échelle nationale : l'activité « Services généraux aux travailleurs », par le Programme de formation syndicale et l'activité « Politiques et Communications », par les programmes de consultations avec la clientèle, de communications et de relations fédérales-provinciales et internationales, et par l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail et le Bureau de renseignements sur le travail.

Évaluation des programmes : En **1986-1987**, deux initiatives ayant trait au Programme de sécurité et d'hygiène au travail ont été entreprises : la formulation de paramètres pour évaluer l'efficacité des comités de sécurité et d'hygiène au travail (SHT) et l'évaluation du Programme de surveillance du milieu dans l'industrie céréalière.

À titre de suivi de la première initiative susmentionnée, une enquête préliminaire destinée à établir des données de référence et à mettre à l'épreuve la méthodologie proposée pour mener une étude de l'efficacité des comités des SHT est en cours. Quant à la deuxième initiative, le rapport d'évaluation fait actuellement l'objet d'un examen auquel participent des associations patronales et syndicales de l'industrie céréalière en vue de décider de modifications éventuelles.

Les évaluations effectuées en **1987-1988** portaient sur le Bureau de la main-d'œuvre féminine (activité « Politiques et Communications ») et sur la Direction du soutien technique et de la recherche opérationnelle du SFMC (activité « Médiation et Conciliation »); elles comprenaient en outre la poursuite d'un examen du programme et de l'activité « Indemnisation des accidents ». Pour ce qui est de ce dernier programme, un comité ministériel en examine l'élément « Indemnisation des employés de l'État » en vue d'améliorer le rapport entre son coût et son efficacité.

En **1988-1989**, deux grandes évaluations sont prévues, l'une portant sur le Programme d'équité salariale, l'autre sur le Programme de sécurité et d'hygiène au travail. Cette dernière, qui aura une envergure considérable, touchera bon nombre d'aspects, dont le processus de révision de la réglementation. On prévoit qu'elle durera deux ans.

Section II
Analyse par activité

A. Médiation et conciliation

Objectif

Promouvoir et entretenir des relations du travail stables en participant en tant que tierce partie au règlement des différends dans les entreprises relevant de la compétence fédérale et en mettant en œuvre de nouvelles stratégies, politiques et propositions législatives.

Description

Grâce à l'activité « Médiation et conciliation », qui relève du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC), le Ministère s'acquitte de responsabilités qui lui sont conférées par le *Code canadien du travail* en vertu desquelles il doit fournir une aide à la conciliation, à la médiation et à l'arbitrage des conflits dans les entreprises privées relevant de la compétence fédérale; il voit en outre à l'adoption de mesures préventives afin de maintenir des relations industrielles stables et fournit de l'expertise en relations industrielles pour l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et pour la formulation des lois.

On dégage trois éléments de cette activité : « Médiation et conciliation », « Services d'arbitrage » et « Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration ».

Médiation et conciliation : Cet élément comporte la nomination de conciliateurs, de commissaires-conciliateurs et de commissions de conciliation, de médiateurs, de commissions d'enquête industrielle, ainsi que l'étude de plaintes présentées au Ministre au sujet de pratiques d'emploi prétendument injustes. La médiation préventive, qui s'applique pendant la période « fermée » des conventions et qui sert à faciliter la négociation collective et à atténuer les conflits syndicaux-patronaux, compte au nombre des autres services offerts.

Services d'arbitrage : Cet élément comprend les enquêtes relatives aux demandes présentées au Ministre en vertu de la partie V du *Code canadien du travail*, visant la nomination d'arbitres ou la mise sur pied de conseils d'arbitrage pour juger les griefs qui surviennent pendant la durée des conventions collectives. Il comprend aussi la nomination d'arbitres chargés de statuer sur les plaintes de congédiement injuste présentées par des employés non assujettis à une convention collective, conformément à la partie III du *Code canadien du travail*. Les Services d'arbitrage effectuent des recherches et font la promotion de systèmes permettant d'accélérer l'arbitrage des griefs, tiennent à jour le Répertoire national des sentences arbitrales et l'Index des sentences arbitrales fédérales et publient la *Revue des services d'arbitrage*.

Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration : Cet élément comprend la recherche et l'analyse des problèmes de relations industrielles, l'élaboration de politiques et de mesures législatives et la prestation d'un appui technique et de conseils aux tierces parties désignées et à la haute direction, ainsi qu'un soutien administratif aux activités du Programme.

Sommaire des ressources

L'activité « Médiation et conciliation » compte pour environ 2 % de l'ensemble des dépenses du Programme en 1988-1989 et 7 % de la totalité des années-personnes.

Tableau 6 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1988-1989**		Prévu 1987-1988		Réel 1986-1987	
	$	**A-P**	$	A-P	$	A-P
Médiation et conciliation	**2 426**	**36**	2 802	36	2 254	35
Services d'arbitrage	**779**	**8**	721	8	632	7
Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration	**1 114**	**18**	1 086	18	1 109	19
	4 319	**62**	4 609	62	3 995	61

Les dépenses de fonctionnement comptent pour 99,9 % des dépenses de 1988-1989.

Explication de la différence : La faible variation dans les dépenses au cours de la période découle des ajustements des salaires et traitements pour tenir compte de l'inflation et des coûts plus élevés des services de médiation et de conciliation. Au cours de l'année 1987-1988, une charge de travail anormalement élevée a donné lieu à des coûts au delà de la normale pour payer les services de commissaires-conciliateurs.

Tableau 7 : Résultats financiers en 1986-1987

(en milliers de dollars)	1986-1987					
	Réel		Budget principal		**Différence**	
	$	**A-P**	**$**	**A-P**	**$**	**A-P**
Médiation et conciliation	2 254	35	2 365	39	**(111)**	**(4)**
Services d'arbitrage	632	7	761	8	**(129)**	**(1)**
Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration	1 109	19	873	17	**236**	**2**
	3 995	61	3 999	64	**(4)**	**(3)**

Explication de la différence : La différence entre les dépenses réelles et celles prévues dans le Budget des dépenses principal de 1986-1987 résulte surtout d'une non-utilisation d'années-personnes du fait des postes restés vacants en prévision de la réduction du nombre d'années-personnes en 1987-1988.

Données sur le rendement et justification des ressources

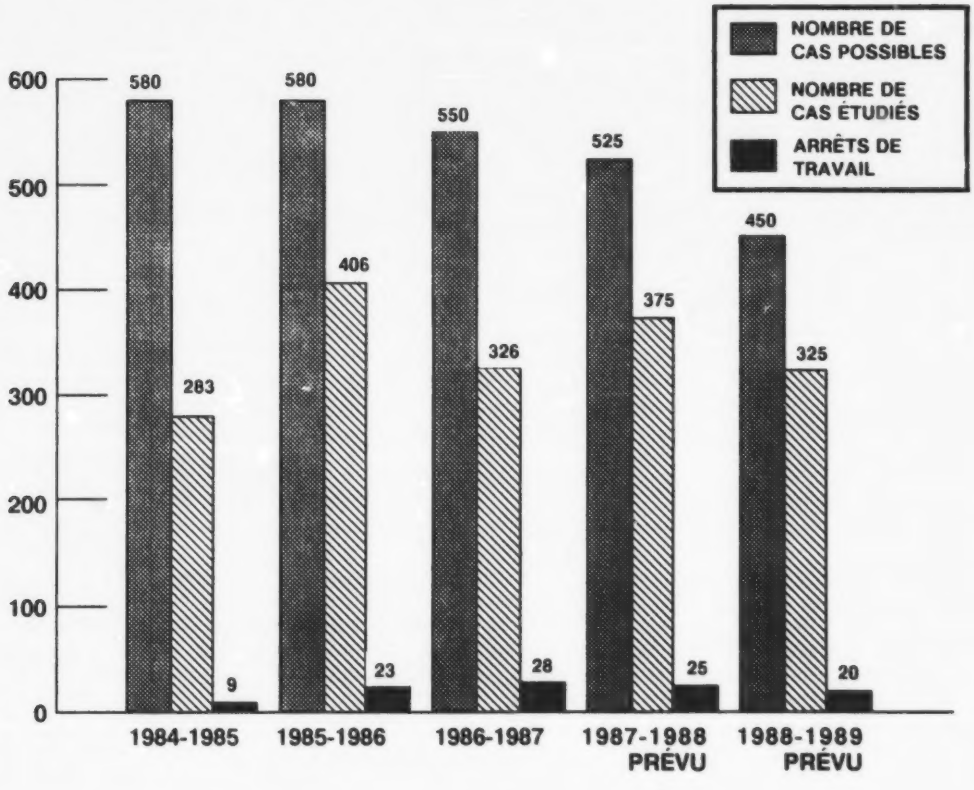
Médiation et conciliation : Les besoins, pour cet élément, s'élèvent à 2 426 000 $ et à 36 années-personnes.

Charge de travail : La charge de travail potentielle globale de l'élément « Médiation et conciliation » comprend la négociation du renouvellement des conventions collectives existantes et la négociation des premières conventions collectives de syndicats nouvellement accrédités. Les premiers cas forment la majorité, mais la négociation d'une première convention exige, en général, plus de temps et de ressources.

En moyenne, 35 % à 45 % de toutes les conventions sont conclues directement par les parties (c'est-à-dire sans l'intervention d'une tierce partie). Les autres cas exigent le recours à la médiation ou à la conciliation et représentent la demande ou la charge de travail réelle relevant de l'élément « Médiation et conciliation ».

Le tableau 8 montre le nombre de demandes possibles et réelles de services de médiation et de conciliation pour les trois dernières années budgétaires et indique des prévisions pour 1987-1988 et 1988-1989.

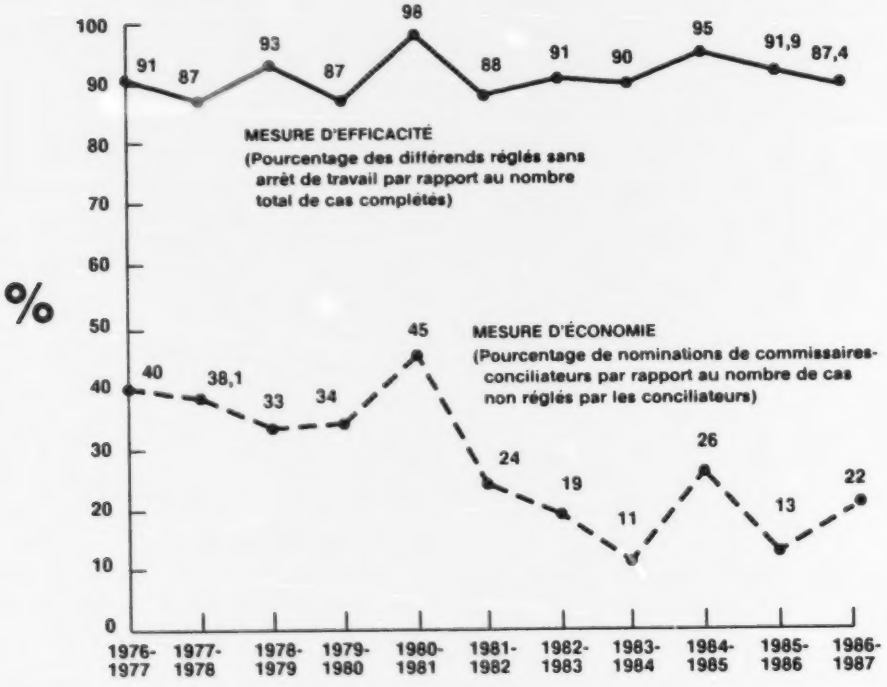
Tableau 8 : Négociations collectives effectuées en vertu de la partie V, et nombre de cas étudiés par le Service fédéral de médiation et de conciliation



L'année budgétaire 1987-1988 s'est révélée plus difficile que prévu au chapitre de la négociation collective. Bien que le nombre de cas possibles ait été inférieur à celui escompté, le nombre réel de conflits de négociation collective ayant exigé des services de médiation et de conciliation a augmenté. Des négociations ont eu lieu, au cours de l'année, dans un certain nombre de secteurs industriels clés de l'économie nationale, et la complexité des enjeux s'est traduite par un recours accru aux ressources allouées au Programme. Aucun effort n'est ménagé pour faire en sorte que ces conflits d'importance capitale n'aboutissent pas devant le Parlement, ce qui nécessite de recourir plus souvent aux services de commissaires-conciliateurs.

Économie : Comme le montre le tableau 9, on a cherché, dans le cadre du Programme, à réduire les dépenses de fonds public servant à payer les services de commissaires-conciliateurs (experts en relations industrielles de l'extérieur de la fonction publique auxquels on fait appel pour aider à régler les conflits). Outre qu'elle permet de réaliser des économies, cette politique incite à recourir davantage aux conciliateurs et médiateurs de la fonction publique, ce qui accroît l'importance de ces fonctions dans le règlement des conflits. Au cours de l'exercice 1986-1987, l'importance capitale des conflits ressortissant au Programme a exigé que l'on passe à la deuxième étape de la conciliation plus souvent qu'on en a eu l'habitude au cours de la dernière décennie.

Tableau 9 : Mesures d'efficacité et d'économie



Efficacité : L'efficacité de l'élément « Médiation et conciliation » se mesure avant tout par le nombre de cas menés à bien sans arrêt de travail. Comme le montre le tableau 9 ci-dessus, en dépit du nombre et de l'importance des facteurs externes influant sur la négociation collective dans les secteurs de compétence fédérale, le taux de règlement est constamment demeuré de l'ordre de 90 %.

Il importe de signaler que le nombre de conflits aboutissant à un arrêt de travail varie d'année en année, tout comme la durée des arrêts de travail. En moyenne, cependant, le temps de travail perdu à cause de conflits de travail s'élève à moins de 0,5 % de tout le temps de travail possible dans les secteurs de compétence fédérale.

Services d'arbitrage : Les besoins, pour cet élément, s'élèvent à 779 000 $ et huit années-personnes. À l'exception de la tenue à jour du Répertoire national des sentences arbitrales et de l'Index des sentences arbitrales fédérales et de la publication de la *Revue des services d'arbitrage*, la charge de travail qui relève de cet élément repose entièrement sur la demande.

Charge de travail : Aux termes de la partie V du Code, ce sont les parties concernées qui demandent directement la nomination d'un arbitre pour régler les litiges découlant de l'interprétation des conventions collectives. Pour ce qui est de la partie III, les demandes d'arbitrage des plaintes de congédiement injuste sont déposées aux bureaux régionaux, puis transmises aux Services d'arbitrage seulement si la médiation au niveau régional a échoué. Par conséquent, seuls les cas présentés au Ministre par les Services d'arbitrage constituent la charge de travail. Voir le tableau 10 ci-dessous.

Tableau 10 : Charge de travail des Services d'arbitrage

	Partie V			Partie III
	Requêtes	Cas réglés[1]	Arbitres nommés	Arbitres nommés
1981-1982	92	49	43	63
1982-1983	114	44	70	78
1983-1984	115	37	78	140
1984-1985	85	30	55	143
1985-1986	127	61	66	140
1986-1987	137	61	72	135
1987-1988[2]	151	50	101	147
1988-1989[2]	166	55	111	160

1. Litiges réglés avant la nomination d'un arbitre.
2. Prévision.

Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration : Le pourcentage des ressources consacrées à cet élément par rapport aux ressources totales pour l'activité « Médiation et conciliation » est présenté au tableau 11. Ces fonctions de soutien s'expriment mieux en pourcentage de l'activité, car les ressources qui y sont affectées dépendent largement de la demande pour les services de tierces parties tels que décrits plus haut dans les explications relatives aux deux éléments précédents. La mise sur pied amorcée en 1987-1988 d'un système automatisé de gestion, soit le Système des dossiers de médiation et d'arbitrage (SDMA), se poursuivra en 1988-1989. Ce système a pour objet d'améliorer la qualité des informations de gestion aux fins de la planification et de l'établissement de rapports.

Tableau 11 : Pourcentage des ressources consacrées à l'élément « Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration » par rapport au total des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1988-1989**	Prévu 1987-1988	Réel 1986-1987
Dépenses	**1 114 (26 %)**	1 086 (23 %)	1 109 (28 %)
Années-personnes	**18 (29 %)**	18 (29 %)	19 (31 %)

B. Services généraux aux travailleurs

Objectifs

Élaborer et appliquer les programmes prévus par la loi en vue de garantir la sécurité et l'hygiène des lieux de travail et l'égalité des chances dans l'emploi; faciliter et assurer la conformité des clients à la loi et encourager les travailleurs, les syndicats et les employeurs à assumer leurs responsabilités en vertu de la loi; formuler des politiques et des lignes directrices, qui seront soumises à l'examen du Conseil du Trésor en sa qualité d'employeur, relativement à la prestation de services de protection contre l'incendie dans les immeubles dont les autorités fédérales sont propriétaires ou qu'elles contrôlent; favoriser l'évolution des valeurs et des attitudes en vue d'améliorer les milieux de travail.

Description

L'activité « Services généraux aux travailleurs » comprend les activités, tant dans les bureaux régionaux qu'au siège central, qui touchent les domaines suivants : l'application de la législation fédérale en matière de sécurité et d'hygiène au travail et de conditions de travail; l'élaboration et l'examen de la législation, de la réglementation et des politiques en réponse aux besoins reconnus des clients et aux priorités du gouvernement; la prestation de services de protection contre les incendies dans tous les immeubles dont les autorités fédérales sont propriétaires ou qu'elles contrôlent; enfin, la promotion et la mise en œuvre d'activités non réglementées qui visent à établir des rapports constructifs entre les syndicats et les entreprises et à permettre de mieux informer les travailleurs des affaires syndicales et socio-économiques.

Les Services généraux aux travailleurs se répartissent en trois éléments aux fins de la responsabilité de gestion : « Programmes réglementés », « Programmes non réglementés » et « Élaboration des politiques, gestion et administration ».

Programmes réglementés : Cet élément comprend les mesures prises afin de faire observer les dispositions des parties III (Normes du travail) et IV (Hygiène et sécurité professionnelles) du *Code canadien du travail* et de la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail*. Les inspections, le suivi des plaintes, les enquêtes sur les accidents, les enquêtes techniques, les vérifications de sécurité et les mesures de contrôle constituent les activités entreprises à cette fin.

Programmes non réglementés : Cet élément comprend les activités à caractère consultatif, promotionnel et éducatif dont le but est d'amener un changement d'attitudes positif au sein et à l'égard du lieu de travail. Il comprend le Programme de formation syndicale, en vertu duquel on aide financièrement les syndicats à donner de la formation à leurs membres. Il comprend en outre la prestation, en vertu d'un protocole d'entente passé avec le Conseil du Trésor, de services de protection contre les incendies, tels que des inspections, des enquêtes sur les incendies et des conseils en matière de lignes de conduite, d'aménagement des immeubles et de matériaux de construction.

Élaboration des politiques, gestion et administration : Cet élément comprend la prestation de services de soutien administratif, l'élaboration des politiques, ainsi que la gestion des programmes réglementés et non réglementés.

Sommaire des ressources

L'activité « Services généraux aux travailleurs » compte pour environ 18 % de l'ensemble des dépenses du Programme en 1988-1989 et 51 % de la totalité des années-personnes.

Tableau 12 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1988-1989**		Prévu 1987-1988		Réel 1986-1987	
	$	**A-P**	**$**	**A-P**	**$**	**A-P**
Programmes réglementés	**18 444**	**315**	17 369	304	14 379	262
Programmes non réglementés	**9 869**	**38**	9 267	34	9 413	42
Élaboration des politiques, gestion et administration	**7 323**	**102**	7 653	104	7 533	101
	35 636	**455**	34 289	442	31 325	405

Les dépenses de fonctionnement représenteront 77,4 % des dépenses de 1988-1989 et les subventions et contributions, 21,4 %.

Explication de la différence : L'augmentation des années-personnes, au cours de la période, est surtout attribuable à la réaffectation interne d'années-personnes aux fins de la mise en œuvre des modifications apportées au *Code canadien du travail* (29 années-personnes), ainsi qu'à l'apport de ressources additionnelles (12 années-personnes) obtenues au fins de la partie IV du Code (Hygiène et sécurité professionnelles).

L'augmentation des dépenses découle surtout de l'augmentation des fonds obtenus pour :

	(en millions de dollars)
• la formation des travailleurs;	0,2
• le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT);	0,5
• la charge de travail en vertu de la partie IV du *Code canadien du travail* (SHT);	1,0
• le coût des salaires pour tenir compte de l'inflation;	1,3
• la réallocation des ressources à l'intérieur du Ministère pour la mise en œuvre des modifications apportées au Code.	1,4

Tableau 13 : Résultats financiers en 1986-1987

(en milliers de dollars)	1986-1987					
	Réel		Budget principal		**Différence**	
	$	A-P	$	A-P	**$**	**A-P**
Programmes réglementés	14 379	262	19 185	287	**(4 806)**	**(25)**
Programmes non réglementés	9 413	42	655	-	**8 758**	**42**
Élaboration des politiques, gestion et administration	7 533	101	3 955	70	**3 578**	**31**
	31 325	405	23 795	357	**7 530**	**48**

Explication de la différence : La différence entre les dépenses réelles et celles prévues dans le Budget des dépenses principal en 1986-1987 est due surtout au transfert de 66 années-personnes de Travaux publics Canada pour le Bureau du Commissaire des incendies et à un surplus de 18 années-personnes en raison des délais de dotation et de la difficulté de combler les postes spécialisés.

La différence entre les dépenses réelles et celles prévues dans le Budget des dépenses principal découlent surtout des facteurs suivants :

	(en millions de dollars)
• les crédits supplémentaires pour le transfert du Bureau du Commissaire des incendies de Travaux publics Canada;	3,6
• les crédits supplémentaires pour le Programme de formation syndicale;	7,4
• le gel des crédits en raison des réductions imposées par le Budget de février 1986;	(0,9)
• le gel des crédits affectés aux inspections des services de sécurité en raison du transfert de cette fonction à Travaux publics Canada;	(0,9)
• la réaffectation de crédits pour compenser des dépenses excédentaires dans d'autres activités.	(1,7)

Données sur le rendement et justification des ressources

Programmes réglementés : Les besoins, pour cet élément, s'élèvent à 18 444 000 $ et à 315 années-personnes. En 1988-1989, dans le cadre de cet élément, on poursuivra la mise en application des modifications du *Code canadien du travail*; en particulier, on aidera les employeurs à établir les systèmes de responsabilité interne prévus dans la politique de conformité.

Les inspections générales prévues constituent la base sur laquelle le personnel chargé du Programme des opérations peut déterminer les caractéristiques de conformité des employeurs et faire en sorte que les dangers et les infractions au Code soient éliminés. Au cours des dernières années, la hausse constante du nombre de plaintes a entraîné une diminution des activités d'inspection prévues, situation qui a été quelque peu compensée par le fait qu'on s'est fié davantage aux systèmes de responsabilité interne.

L'application de la politique de conformité et l'élaboration et la modification des méthodes d'application se poursuivront dans les régions et au siège central. L'évaluation de l'approche générale de la politique de conformité débutera en 1988-1989.

Le Système d'information sur les opérations de Travail Canada (SIOT), dont la mise en œuvre devrait s'achever avant 1988-1989, fournira un moyen de gestion des plus utiles pour la planification, le contrôle et l'évaluation du rendement du Programme et de la conformité des clients.

Afin de faire en sorte que la législation fédérale soit toujours actuelle, on a entrepris la révision technique des règlements établis en vertu de la partie IV en 1986-1987; cette révision se poursuivra en 1988-1989, et une révision semblable des règlements établis en vertu de la partie III débutera.

En 1988-1989, on tiendra des activités de promotion et de formation afin de faciliter la mise en application du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT).

Des activités éducatives touchant l'équité salariale se poursuivront dans le but de réduire les pratiques de rémunération discriminatoires au sein des entreprises sous régime fédéral.

Charge de travail : La charge de travail mesurable de cet élément dépend de trois indicateurs : **les activités reliées à des plaintes**, c'est-à-dire les enquêtes menées à la suite de plaintes relatives aux conditions de travail et à la sécurité et l'hygiène au travail, les conciliations de congédiements injustes, les enquêtes sur les accidents, et les cas de refus de travailler; **les activités reliées aux inspections**, c'est-à-dire les inspections faites en vue de faire respecter davantage la loi; **les activités reliées aux comités de sécurité et d'hygiène** en vue de montrer la participation accrue aux activités visant à faire appliquer la nouvelle loi. Aux tableaux 14 et 15, les indicateurs montrent les tendances de la charge de travail et la production par année-personne d'ATT respectivement.

Tableau 14 : Activités et tendances relatives aux plaintes, inspections et comités de sécurité et d'hygiène

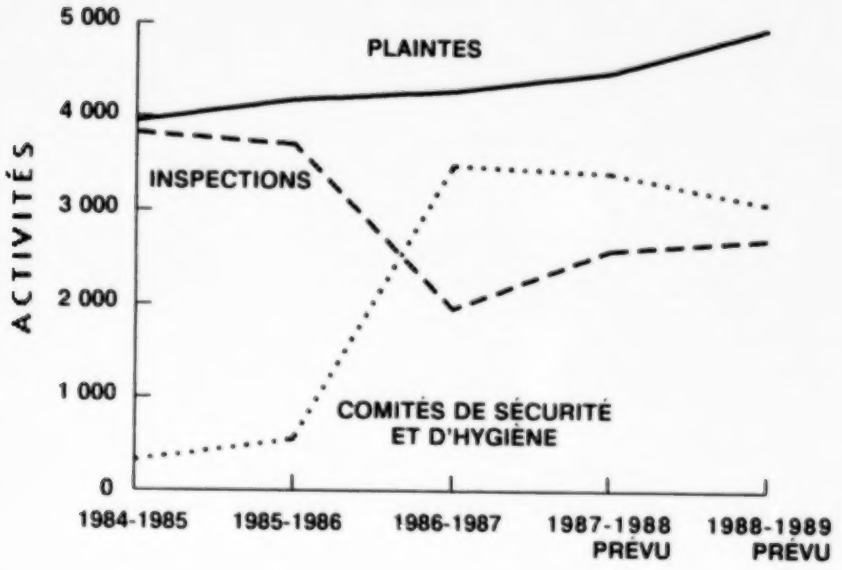
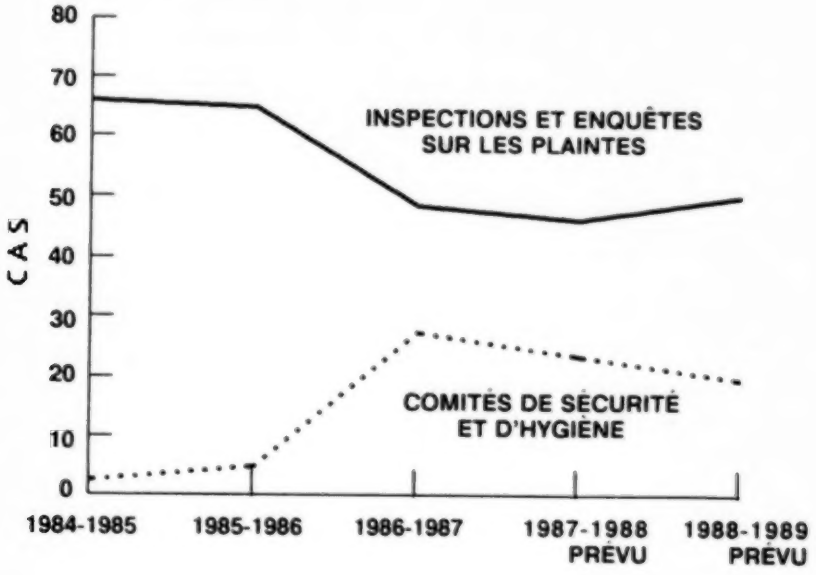


Tableau 15 : Nombre moyen de cas étudiés par année-personne d'AAT

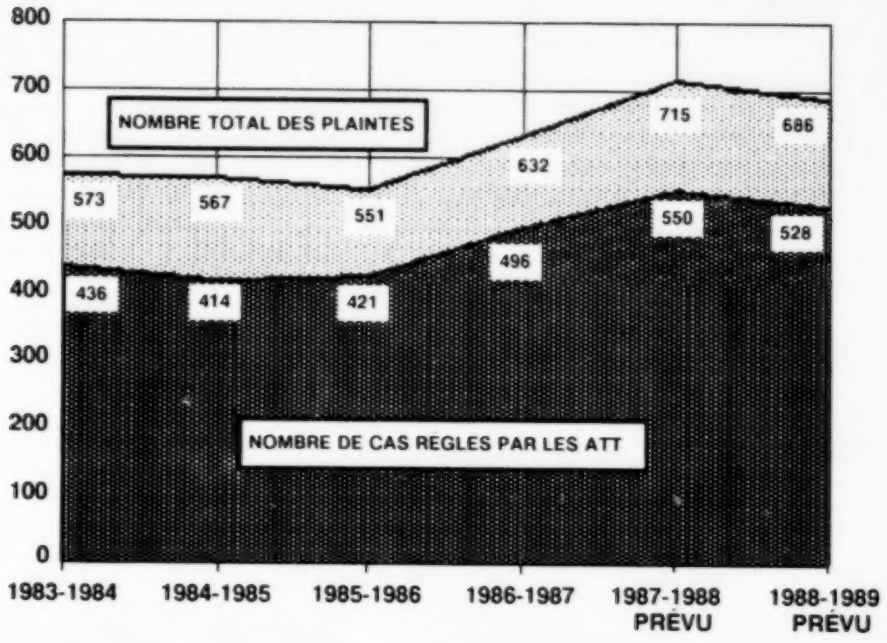


Les données du tableau 14 comprennent, pour 1987-1988 et 1988-1989, les prévisions des inspections de sécurité-incendie auparavant effectuées par les employés du Bureau du Commissaire des incendies du Canada, lequel est rattaché à Travail Canada depuis le début de 1986-1987. Dans le tableau 15, on voit se dessiner pour l'avenir une diminution de la productivité des AAT par rapport à celle enregistrée pour l'exercice de 1986-1987. Cette situation s'explique dans une large mesure par le ralentissement des activités touchant les comités de sécurité et d'hygiène et par une augmentation du travail découlant de plaintes.

Mesure d'efficacité : La disposition de la partie III du *Code canadien du travail* relative au congédiement injuste a été adoptée en 1978 en vue d'améliorer la sécurité d'emploi des travailleurs non syndiqués. Cette mesure vise à offrir aux plaignants éventuels un moyen peu coûteux et rapide de régler leurs plaintes. Cette disposition confère aux AAT la responsabilité de tenter de résoudre le différend.

Lorsque l'intervention d'un AAT ne règle pas le différend, le plaignant, dans la plupart des cas, demande au Ministre de nommer un arbitre. Le pourcentage des cas de congédiement injuste réglés par les AAT est un indicateur de l'efficacité de ces derniers à traiter tant avec les employeurs qu'avec les employés. Le tableau 16, ci-dessous, montre qu'un taux de réussite moyen de l'ordre de 77 % a été maintenu.

Tableau 16 : Cas de congédiement injuste réglés par les agents des affaires du travail



Programmes non réglementés : Les besoins, pour cet élément, s'élèvent à 9 869 000 $ et à 38 années-personnes. Le Programme de formation syndicale, en vertu duquel on apporte une aide financière aux syndicats pour la formation de leurs membres, a été jugé efficace en ce qui a trait à l'amélioration de l'accessibilité et de la qualité de la formation syndicale au Canada. A l'avenir, on cherchera, entre autres, par l'entremise du programme, à accroître la qualité des cours et des outils de formation et à renforcer les mécanismes de contrôle et de vérification en vue d'assurer l'utilisation efficace des montants octroyés. En 1986-1987, 122 contributions, équivalant à 7 117 950 $ au total, ont été accordées. La recherche de moyens propres à favoriser encore davantage les bonnes relations patronales-syndicales au Canada se poursuit. Au début de 1987-1988, on a signé, avec le Conseil du Trésor, un protocole d'entente qui prévoit la prestation de services de protection contre les incendies dans les immeubles fédéraux.

Élaboration des politiques, gestion et administration : Le pourcentage des ressources consacrées à cet élément par rapport à celles consacrées à l'ensemble de l'activité « Services généraux aux travailleurs » est présenté au tableau 17. Ces fonctions de soutien à l'administration et à la politique s'expriment mieux en pourcentage de l'activité, étant donné que les ressources qui y sont affectées dépendent largement des charges de travail décrites dans le cadre des deux éléments précédents.

Tableau 17 : Pourcentage des ressources consacrées à l'élément « Élaboration des politiques, gestion et administration » par rapport à l'ensemble de l'activité

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1988-1989**	Prévu 1987-1988	Réel 1986-1987
Dépenses	**7 323 (20 %)**	7 653 (22 %)	7 533 (24 %)
Années-personnes	**102 (23 %)**	104 (23 %)	101 (25 %)

C. Politiques et Communications

Objectifs

Orienter et diriger les politiques du Programme du travail; fournir des analyses, des recherches et de l'information sur les questions du travail; participer aux travaux des organismes syndicaux-patronaux, fédéraux-provinciaux et internationaux dans le domaine du travail; faire connaître les programmes et les politiques de Travail Canada; favoriser des relations de travail constructives et faire avancer la cause des femmes dans leur quête de l'égalité au travail.

Description

L'activité « Politiques et Communications » comprend des fonctions d'analyse, de gestion et d'orientation assumées par les bureaux du Ministre, de la sous-ministre et du sous-ministre adjoint (Politiques), l'analyse et l'élaboration d'une politique socio-économique liée aux affaires du travail, la prestation et l'analyse de données sur le marché du travail, la coordination et la participation à des organismes internationaux et fédéraux-provinciaux, la promotion et le renforcement des efforts des femmes en vue d'atteindre l'égalité sur le marché du travail, et la diffusion des programmes, politiques, lois et services du Ministère.

Quatre éléments constituent l'activité : « Gestion générale, politique et liaison », « Renseignements sur le travail et rapprochement en milieu de travail », « Bureau de la main-d'œuvre féminine » et « Communications ».

Gestion générale, politique et liaison : De cet élément relèvent la gestion générale du Programme, la participation à l'élaboration et à la coordination de politiques propices à l'instauration de relations du travail constructives, l'analyse et la formulation des politiques sur le travail relativement aux questions économiques et sociales, la liaison avec les autres ministères fédéraux, les provinces et les organismes internationaux du travail, l'aide à la consultation, et aux activités connexes, entre le gouvernement et les syndicats en vue d'améliorer le climat des relations du travail et d'encourager le mouvement syndical à participer au processus de formulation des politiques, et enfin, le maintien d'un centre de documentation sur la législation ouvrière.

Renseignements sur le travail et rapprochement en milieu de travail : Cet élément se nommait « Services centraux d'analyse » dans les plans de dépenses antérieurs. Il comprend le Bureau de renseignements sur le travail qui, outre sa fonction de collecte et d'analyse d'une vaste gamme de données et de renseignements sur le processus de la négociation collective, est chargé de mener des travaux d'analyse en économie du travail et en relations industrielles et de donner des conseils à cet égard aux fins de l'élaboration des politiques. Cet élément comprend aussi la direction de l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail, composée de trois programmes de contributions, à savoir : le Programme d'affectation d'employés (PAE), qui favorise et facilite les affectations temporaires entre la fonction publique fédérale et les syndicats ou les organismes syndicaux-patronaux, le Programme sur les répercussions de la technologie (PRT), qui apporte une aide financière aux projets de recherche d'ordre pratique portant sur les répercussions sociales et humaines du changement technologique en milieu de travail, et le Fonds d'aide pour les affaires du travail (FAAT), qui offre une aide financière limitée aux syndicats pour compenser le coût de leur participation aux débats et aux initiatives d'intérêt public. Les responsabilités connexes de cet élément au chapitre de l'application des programmes d'adaptation sont comprises dans l'élément « Gestion et élaboration des programmes » de l'activité « Adaptation des travailleurs » (voir pages 47 à 49).

Bureau de la main-d'œuvre féminine : Cet élément comprend la réalisation et la diffusion de résultats de recherches, d'analyses et d'études de principe sur les questions ouvrières qui touchent de près les femmes, y compris les tendances statistiques et les changements et comparaisons en matière de législation, le maintien d'un centre de référence sur les questions du travail concernant les femmes à l'intention des chercheurs, des universitaires, des étudiants et d'autres personnes intéressées, et l'administration d'un programme modeste de subventions visant à faciliter les projets et les événements portant ou influant sur les problèmes des femmes au travail.

Communications : Cet élément comprend l'ensemble de la planification, de l'élaboration et de la coordination de programmes ministériels globaux de communication destinés à rejoindre les publics cibles du Ministère, de même que la prestation de conseils, de connaissances et de services professionnels et techniques dans le domaine des communications pour toutes les activités du Programme.

Sommaire des ressources

L'activité « Politiques et communications » compte pour environ 7 % des dépenses totales du Programme pour 1988-1989 et 18 % de la totalité des années-personnes.

Tableau 18 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1988-1989**		Prévu 1987-1988		Réel 1986-1987	
	$	**A-P**	$	A-P	$	A-P
Gestion générale, politique et liaison	**4 144**	**62**	4 242	65	4 037	61
Renseignements sur le travail et rapprochement en milieu de travail*	**6 392**	**64**	5 799	65	7 965	77
Bureau de la main-d'œuvre féminine	**1 219**	**14**	1 126	13	1 033	14
Communications	**1 933**	**19**	1 784	19	1 823	21
	13 688	**159**	12 951	162	14 858	173

* Se nommait « Services centraux d'analyse » dans les plans de dépenses antérieurs.

Les dépenses de fonctionnement représentent 84,7 % et les subventions et contributions, 14,9 % des dépenses de 1988-1989.

Explication de la différence : L'accroissement des dépenses entre les prévisions pour 1987-1988 et le Budget des dépenses principal de 1988-89 est surtout attribuable aux crédits supplémentaires reçus pour amorcer l'élaboration et la mise en œuvre d'un système d'accès direct à la banque de données sur les conventions collectives du Bureau de renseignements sur le travail, fondé sur le principe du recouvrement des coûts. La diminution des dépenses entre le Budget réel de 1986-1987 et les prévisions pour 1987-1988 est surtout attribuable à la diminution des crédits alloués aux programmes de contribution et à l'annulation de l'enquête sur les salaires.

Tableau 19 : Résultats financiers en 1986-1987

(en milliers de dollars)	1986-1987					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Gestion générale, politique et liaison	4 037	61	10 892	57	**(6 855)**	**4**
Renseignements sur le travail et rapprochement en milieu de travail*	7 965	77	5 382	71	**2 583**	**6**
Bureau de la main-d'œuvre féminine	1 033	14	1 427	13	**(394)**	**1**
Communications	1 823	21	1 327	20	**496**	**1**
	14 858	173	19 028	161	**(4 170)**	**12**

* Se nommait « Services centraux d'analyse » dans les plans de dépenses antérieurs.

Explication de la différence : La différence entre les dépenses réelles et celles prévues dans le Budget principal des dépenses de 1986-1987 est due surtout aux facteurs suivants :

	(en millions de dollars)
• les réductions imposées par le budget de février 1986;	(5,0)
• les crédits supplémentaires pour l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail;	0,5
• la réallocation de ressources allouées à d'autres activités pour compenser les besoins en années-personnes.	0,4

Données sur le rendement et justification des ressources

Gestion générale, politique et liaison : Les besoins, pour cet élément, s'élèvent à 4 144 000 $ et 62 années-personnes. La consultation avec les partenaires économiques demeure une priorité en 1988-1989. Le secteur de la politique sera de plus en plus au centre des efforts déployés en vue d'assurer la pleine participation du monde ouvrier aux grandes consultations gouvernementales concernant l'élaboration et l'examen des politiques et des programmes, et il continuera d'exercer un rôle d'information en vue de discussions avec les dirigeants syndicaux et patronaux. L'élan imprimé aux relations fédérales-provinciales grâce aux réunions des ministres du Travail sera maintenu. Ce secteur joue également un rôle considérable dans divers dossiers d'orientation de première importance et dans la communication avec les syndicats. La privatisation, la déréglementation et l'adaptation des travailleurs sont des exemples des dossiers d'importance capitale auxquels il consacre des efforts considérables.

Un autre exemple a trait à la révision de la convention relative aux populations aborigènes et tribales qui sera débattue aux conférences annuelles de 1988 et 1989 de l'OIT. La formulation de la position de la délégation canadienne exigera une consultation étroite avec les provinces, les dirigeants syndicaux et patronaux et les associations d'autochtones du Canada. Sur un autre plan, le Ministère renforcera également la liaison avec les gouvernements provinciaux pour les informer des procédures et des exigences de l'OIT relatives à la conformité aux conventions internationales du travail. Au cours de l'année visée par le Budget, on accordera une importance particulière à l'achèvement des consultations avec les provinces en vue de la ratification, par le Canada, de la convention de l'OIT sur la sécurité dans l'utilisation de l'amiante.

Pour ce qui est de l'adaptation des travailleurs, le gouvernement a annoncé dans le budget de février 1986 son intention d'élaborer un nouveau Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) avec la coopération des provinces, des entreprises et des syndicats et y a affecté 125 millions de dollars échelonnés tout au long de la période de planification budgétaire se terminant le 31 mars 1991. L'initiative proposée remplacerait le Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs, lequel a pris fin en août 1986, et apporterait une aide spéciale à l'adaptation des travailleurs âgés qui ont perdu leur emploi en raison de licenciements massifs ou de fermetures d'usines et qui, après l'épuisement de leurs prestations d'assurance-chômage, n'ont aucune possibilité immédiate de se trouver un nouvel emploi.

Il est prévu que les consultations menées auprès de chacune des provinces quant à leur participation au PATA prendront fin au cours de l'année 1988-1989. Les réunions entre le ministre fédéral du Travail et ses homologues provinciaux, de même que les discussions entre les responsables fédéraux et provinciaux sur les particularités de l'initiative proposée permettront l'instauration d'un programme d'aide efficace auquel toutes les provinces pourront participer. Afin d'assurer le succès de ces discussions, on procédera à un travail d'analyse considérable afin d'évaluer les répercussions financières et autres de divers éléments susceptibles de constituer le programme.

Renseignements sur le travail et rapprochement en milieu de travail : Les besoins, pour cet élément, s'élèvent à 6 392 000 $ et 64 années-personnes.

La création du Bureau de renseignements sur le travail a été officiellement annoncée par le ministre du Travail en avril 1987 en tant qu'initiative, parmi plusieurs, destinée à améliorer le climat des relations industrielles au Canada. Le Bureau, qui est né de la fusion de trois directions distinctes, a réalisé des progrès remarquables, ayant réussi à mieux faire connaître ses services aux syndicats, chefs d'entreprise et autres praticiens en relations industrielles.

Afin de mieux répondre aux besoins de sa clientèle, il a fait peau neuve en abandonnant certaines activités et en lançant de nouvelles publications et de nouveaux services, tout en réduisant son effectif de 83 années-personnes en 1986-1987 à 50 en 1987-1988. Plus précisément, il a créé une base de données informatique sur les conventions collectives (SRICC) afin d'améliorer la productivité et il a réaffecté ses ressources de façon à offrir, dans toute la mesure du possible, un service direct aux clients. Ceux-ci ont d'ailleurs bien accueilli trois nouvelles publications du Bureau : *le Climat syndical au Canada*, une revue de l'actualité dans le monde du travail, *Accès : Guide des programmes et services fédéraux à l'intention des syndicats*, un répertoire des services fédéraux intéressant les travailleurs et les syndicats

et *Info-Travail*, un feuillet trimestriel de renseignements distribué aux organismes qui communiquent des données au Bureau.

Afin de mieux faire connaître ses services et d'en faciliter l'accès, le Bureau a établi une ligne téléphonique sans frais et a annoncé ses services dans un dépliant qu'il a envoyé, avec une lettre d'accompagnement du Ministre, à environ 10 000 particuliers et organismes. Cette activité de promotion a eu des résultats évidents : le nombre de demandes s'est accru de plus de 79 % depuis l'annonce initiale, et il continue d'augmenter. En outre, les demandes de renseignements formulées par les clients sont devenues plus complexes de sorte que tant les capacités de recherche du système informatique que le temps et les capacités dont le personnel dispose pour répondre au surcroît de travail qu'amène sa clientèle — ancienne et nouvelle — atteignent leur limite.

En 1988-1989, le Bureau se propose d'entreprendre l'élaboration d'un système d'accès direct à sa base informatique de données sur les conventions collectives, système dont le développement, l'essai et la mise en œuvre prendront trois ans, selon les estimations. À l'heure actuelle, on évalue que plus de 30 % des services à la clientèle pourraient être assurés par voie d'accès direct.

On a mis en place des mesures officielles du rendement pour les tâches qui peuvent être mesurées quantitativement. Outre un système de suivi des projets pour l'ensemble du Programme et un examen régulier des plans de travail, ces mesures comprennent un cadre d'évaluation de la qualité et de la quantité des tâches statistiques, un système de contrôle des publications visant à assurer leur à-propos, ainsi que des systèmes de mesure du rendement quant à la réponse aux demandes de renseignements. La satisfaction des clients à l'égard de la qualité et de la gamme des services offerts par le Bureau de renseignements sur le travail sera évaluée sous peu par sondage. Les publications contenant des données et des renseignements ont été améliorées grâce à des ajouts traitant de façon plus exhaustive les questions de négociation collective.

Depuis le début de l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail, huit projets ont reçu une aide financière provenant du Fonds d'aide pour les affaires du travail (FAAT); en outre, 15 détachements ont été négociés et sept ont été prolongés aux termes du Programme d'affectation d'employés (PAE). Des 77 projets de recherche présentés dans le cadre du Programme sur les répercussions de la technologie (PRT), 21, qui répondaient aux critères du Programme, ont bénéficié de subventions. Afin d'examiner, avec les participants au PRT et les autres parties intéressées, les progrès réalisés jusqu'à ce jour et les plans futurs pour ce programme, on prévoit tenir une conférence nationale sur le changement technologique en 1988-1989.

Bureau de la main-d'œuvre féminine : Les besoins, pour cet élément, s'élèvent à 1 219 000 $ et 14 années-personnes. Au cours de 1988-1989, le Bureau de la main-d'œuvre féminine exécutera un programme complet d'activités découlant de son mandat de recherche et d'élaboration de politiques. Les développements dans le domaine du travail à temps partiel demeureront une priorité. Les consultations menées auprès des groupes intéressés au cours de l'été 1987, au sujet des conclusions de l'enquête de Travail Canada sur le travail à temps partiel dans les secteurs de compétence fédérale, contribueront grandement à l'examen des mesures supplémentaires que le gouvernement fédéral pourrait prendre en 1988-1989. De plus, le Bureau a été chargé d'une tâche spéciale, soit la coordination de la participation du Ministère aux travaux d'un comité interministériel sur l'usage des drogues en milieu de travail, présidé par Santé et Bien-être social Canada, ainsi que de la participation

fédérale aux travaux du Comité spécial fédéral-provincial-territorial créé par les ministres du Travail, pour étudier le problème de l'usage et du dépistage des drogues dans les lieux de travail. Le principe de la parité salariale, les normes internationales concernant les femmes au travail et les conflits entre les responsabilités professionnelles et familiales feront l'objet de travaux de recherche.

On préparera des document éducatifs sur l'équité salariale, les dangers pour la fonction reproductrice, le partage d'emploi, le harcèlement sexuel et la surveillance électronique. De plus, le Bureau maintiendra son programme de subventions et ses activités d'éducation et de sensibilisation du public, tout en poursuivant l'examen et l'évaluation de ses publications, de ses expositions et de ses autres activités d'information en vue de les rendre aussi utiles et pertinentes que possible.

Une part importante des ressources consacrées à cet élément est utilisée aux fins d'activités de recherche et d'élaboration de politiques; ce genre d'activités prête mal à la quantification. Un processus d'évaluation interne de l'élément, qui fait appel à des experts indépendants, a été mis en place pour évaluer les travaux de recherche effectués sous contrat. Les publications du Bureau de la main-d'œuvre féminine continuent de susciter un vif intérêt, et l'on enregistre une augmentation des invitations à participer à des conférences et colloques par l'envoi de représentants ou de matériel d'exposition.

Communications : Les besoins, pour cet élément, s'élèvent à 1 933 000 $ et 19 années-personnes. Au cours de 1988-1989, dans le cadre de cet élément, on réalisera un programme complet d'activités et on travaillera en concertation avec les divers secteurs du Programme et les bureaux régionaux de façon à assurer une coordination efficace pour mieux toucher les publics visés, tant à l'échelle nationale que sur le plan local. Les activités dans le cadre de cet élément reflètent l'attitude ministérielle pro-active en matière de communication et reposent sur l'utilisation de divers moyens, dont les relations avec les médias, l'analyse des reportages, le suivi des questions de l'heure, l'édition, la réalisation de montages audio-visuels, de diapositives et de bandes magnétoscopiques, la participation à des expositions et l'emploi de présentoirs. Les événements spéciaux, y compris les principales allocutions, annonces et réunions du Ministre, sont également coordonnés, et des campagnes de publicité sélectives, par le canal des médias nationaux et régionaux, sont entreprises pour promouvoir la législation, la réglementation et les politiques gouvernementales et ministérielles.

D. Adaptation des travailleurs

Objectif

Planifier, administrer et contrôler les programmes ministériels d'adaptation des travailleurs et contribuer à la planification des politiques et à l'élaboration des programmes en matière d'adaptation des travailleurs et dans des domaines connexes.

Description

Le Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs prévoit le versement de prestations aux travailleurs qui ont été mis à pied en raison de la concurrence des importations, de la restructuration d'une industrie ou de graves perturbations économiques dans un secteur d'activité ou dans une région désignée, ou les deux; les coûts administratifs connexes liés à l'élaboration et à la gestion des programmes et au fonctionnement de l'Office d'aide à l'adaptation pour les travailleurs sont aussi assumés par le Programme, conformément aux exigences de la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs* (*Loi PAT*).

Cette activité prévoit le versement de prestations de maintien du revenu de dernier recours et vise une population de travailleurs âgés, licenciés de certains secteurs d'activité qui sont désignés à l'échelle nationale ou à l'échelle régionale. En règle générale, les bénéficiaires de prestations d'adaptation ont épuisé leurs prestations d'assurance-chômage, sont mal qualifiés pour profiter d'autres programmes d'adaptation ou peuvent difficilement trouver un emploi dans d'autres secteurs en raison de leur âge, de leur faible scolarité et de leur manque de compétence spécialisée due à leurs longs états de service dans un seul secteur d'activité.

À la suite d'un examen exhaustif de la politique régissant le Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs, on a mené une série de consultations auprès des autorités provinciales, des entreprises et des syndicats à l'automne de 1985 et au printemps de 1986 afin de déterminer les besoins permanents d'aide à l'adaptation des travailleurs âgés qui perdent leur emploi en raison de licenciements massifs ou de fermetures d'usines et qui n'ont aucune possibilité immédiate de se trouver un nouvel emploi. Il s'est dégagé de ces consultations que l'adaptation posait de graves difficultés pour les travailleurs âgés.

Dans le budget de février 1986, le gouvernement a annoncé son intention de mettre sur pied un nouveau programme d'aide avec la coopération des provinces, des entreprises et des syndicats et d'y affecter 125 millions de dollars échelonnés sur la période de planification budgétaire se terminant le 31 mars 1991.

C'est au sein de l'activité « Politiques et Communications » que se déroulent les activités d'élaboration concernant le nouveau Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) (voir page 44). En prévision de cette initiative, il n'y a eu aucune désignation nationale ou régionale en vertu de la *Loi PAT* depuis février 1986.

On reconnaît les quatre éléments suivants comme faisant partie de l'activité : « Prestations nationales », « Prestations régionales », « Office et Secrétariat d'aide à l'adaptation des travailleurs » et « Gestion et élaboration des programmes ».

Prestations nationales : Cet élément comprend le versement de paiements en vertu du Programme PAT aux travailleurs licenciés des industries du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage.

Prestations régionales : Cet élément comprend le versement de paiements en vertu de la *Loi PAT* aux travailleurs licenciés de 23 industries régionales, dans le cadre soit du PAAIM (Programme d'aide à l'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre), soit du PMAIM (Programme modifié d'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre).

Office et Secrétariat d'aide à l'adaptation des travailleurs : L'Office, organisme indépendant quasi judiciaire composé de représentants des entreprises, du milieu syndical et du gouvernement, décide quelles sont les demandes de certification de licenciement qui satisfont aux critères de la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs*. La tâche principale du Secrétariat consiste à mener des enquêtes pour orienter les décisions de l'Office.

Gestion et élaboration des programmes : Cet élément comporte la gestion du Programme PAT et, parmi les principales activités qui le composent, on compte l'élaboration des politiques, l'administration et la publicité des programmes et le contrôle financier. Cet élément a vu le jour en 1987-1988 par suite du transfert des ressources ministérielles (Direction de l'adaptation des travailleurs) à l'appui de la présente activité, lesquelles, dans les plans de dépenses précédents, avaient été imputées à l'activité « Politiques et Communications », au titre de l'élément « Services centraux d'analyse » (maintenant « Renseignements sur le travail et rapprochement en milieu de travail »).

Sommaire des ressources

L'activité « Adaptation des travailleurs » représente environ 47 % des dépenses totales du Programme pour 1988-1989 et 1 % de la totalité des années-personnes.

Tableau 20 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1988-1989**		Prévu 1987-1988		Réel 1986-1987	
	$	**A-P**	$	A-P	$	A-P
Prestations nationales	**67 200**	**-**	79 000	-	71 018	-
Prestations régionales	**23 000**	**-**	27 000	-	21 124	-
Office et Secrétariat d'aide à l'adaptation des travailleurs	**247**	**3**	391	6	485	6
Gestion et élaboration des programmes	**292**	**5**	191	2	-	-
	90 739	**8**	106 582	8	92 627	6

Les subventions prévues par la loi au titre des prestations d'adaptation pour les travailleurs représentent 99,4 % des dépenses de 1988-1989.

Explication de la différence : La diminution des dépenses à compter de 1988-1989 est due à l'expiration des désignations faites en vertu de la *Loi PAT* en prévision de l'instauration du nouveau Programme d'adaptation des travailleurs âgés. Le nombre de prestataires subira une baisse constante, passant de 9 500 à la fin de 1987-1988 à 5 000 en 1990-1991. On prévoit que les coûts pour ce programme seront de l'ordre de 60 millions de dollars en 1990-1991. L'augmentation des dépenses de 1986-1987 à 1987-1988 découle surtout de l'augmentation du nombre de nouveaux prestataires, jointe à une augmentation de la moyenne du montant des prestations.

Tableau 21 : Résultats financiers en 1986-1987

(en milliers de dollars)	1986-1987					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Prestations nationales	71 018	-	39 000	-	**32 018**	-
Prestations régionales	21 124	-	8 375	-	**12 749**	-
Office et Secrétariat d'aide à l'adaptation des travailleurs	485	6	576	6	**(91)**	-
Gestion et élaboration des programmes	-	-	-	-	-	-
	92 627	6	47 951	6	**44 676**	-

Explication de la différence : La différence entre les dépenses réelles et celles prévues dans le Budget des dépenses principal de 1986-1987 résulte surtout de l'augmentation des coûts des prestations versées à un nombre de requérants plus grand que prévu.

Données sur le rendement et justification des ressources

Prestations nationales : Il est prévu que les sommes versées aux prestataires, dans le cadre de cet élément, s'élèveront à 67,2 millions de dollars en 1988-1989. Les coûts ont augmenté de façon constante au cours des six dernières années en raison des licenciements survenus pendant des années de forte croissance des importations dans les industries désignées, ce qui s'est traduit par une augmentation du nombre de prestataires. Selon toute attente, on devrait atteindre un sommet en 1987-1988, le coût des prestations devant s'élever à 79 millions de dollars et, vers la fin de ce même exercice, le nombre de prestataires devant atteindre 7 000 au maximum. L'expiration des désignations nationales en vertu de la *Loi PAT* entraînera un ralentissement des activités. Il est prévu que le nombre de prestataires sera de 3 600 à la fin de 1990-1991 et que le montant total des prestations versées au cours de ce même exercice diminuera pour se chiffrer à 45 millions de dollars.

Prestations régionales : Les coûts prévus pour cet élément en 1988-1989 sont de 23 millions de dollars. Comme c'est le cas pour les prestations nationales, les coûts, pour cet élément, enregistrent une hausse constante depuis quelques années et atteindront un sommet en 1987-1988. Les prestations se chiffreront alors à 27 millions de dollars au total, le nombre de prestataires à la fin de cet exercice devant atteindre 2 400. Comme il n'y a pas eu de nouvelles désignations depuis février 1987, l'activité subira une baisse constante. À la fin de 1990-1991, il est prévu que le nombre total de prestataires sera de 1 200, tandis que les prestations se chiffreront à 15 millions de dollars.

Office et Secrétariat d'aide à l'adaptation des travailleurs : Les besoins en 1988-1989, pour cet élément, s'élèvent à trois années-personnes et 247 000 $. À mesure que le volume des demandes de certification a diminué, certaines des ressources ont été réaffectées aux activités d'élaboration du PATA et aux fonctions de gestion du Programme PAT.

Gestion et élaboration des programmes : Les besoins, pour cet élément, s'élèvent à 292 000 $ et cinq années-personnes en 1988-1989, ce qui reflète les exigences minimales pour la gestion et l'administration du Programme.

E. Indemnisation des accidents

Objectif

Faire en sorte que les fonctionnaires fédéraux, les marins marchands et les détenus des pénitenciers fédéraux ou les personnes à leur charge reçoivent une indemnité pour les accidents subis en cours d'emploi, comme le prévoit la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*, la *Loi sur l'indemnisation des marins marchands* et le *Règlement sur l'indemnisation des détenus de pénitenciers*.

Description

L'activité « Indemnisation des accidents » est constituée de trois éléments : « Indemnisation des employés de l'État », « Indemnisation des marins marchands » et « Administration ».

Indemnisation des employés de l'État : Cet élément comprend le versement de paiements en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État* aux fonctionnaires fédéraux. Ce sont les commissions provinciales des accidents du travail qui reçoivent les demandes d'indemnité, jugent de leur bien-fondé, et versent les indemnités pour le compte du gouvernement fédéral. Ce dernier leur rembourse ces montants de même que les frais d'administration correspondants en vertu d'ententes sur les paiements de transfert. Les coûts liés aux demandes d'indemnité des employés des sociétés d'État sont recouvrables auprès de celles-ci, tandis que ceux découlant des demandes présentées par les employés des ministères fédéraux ne le sont pas.

Indemnisation des marins marchands : Cet élément comprend le paiement d'indemnités, par le gouvernement fédéral, en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des marins marchands*, aux veuves de certains marins marchands victimes d'un accident mortel avant le 1er mai 1965. Le montant de ces indemnités est fixé par la Commission d'indemnisation des marins marchands, un organisme fédéral, et sont versées dans tous les autres cas par les employeurs des marins.

Administration : Ressortissent à cet élément les ressources consacrées à l'administration de l'activité dans les bureaux régionaux et au siège central. Elles comprennent également les frais engagés par le Ministère pour juger, au nom du Solliciteur général, les demandes d'indemnité présentées par les détenus ayant subi un accident dans les pénitenciers fédéraux.

Sommaire des ressources

L'activité « Indemnisation des accidents » compte pour environ 20 % des dépenses totales pour le Programme en 1988-1989 et 4 % de la totalité des années-personnes. Elle compte en outre pour 100 % du revenu total du Programme.

Tableau 22 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1988-1989**		Prévu 1987-1988		Réel 1986-1987	
	$	**A-P**	$	A-P	$	A-P
Indemnisation des employés de l'État	**67 000**	-	62 000	-	57 011	-
Indemnisation des marins marchands	**10**	-	10	-	8	-
Administration	**1 376**	**35**	1 409	38	1 752	48
	68 386	**35**	63 419	38	58 771	48
Moins recettes*	**30 000**	-	24 000	-	21 385	-
Dépenses nettes	**38 386**	**35**	39 419	38	37 386	48

* Il s'agit des sommes recouvrables auprès de sociétés d'État et qui servent à couvrir les indemnités et les dépenses de fonctionnement connexes (voir tableaux 33 et 34, page 62).

Les frais d'indemnisation prévus par la loi représentent 96,4 % des dépenses de 1988-1989.

Explication de la différence : L'augmentation du montant brut des prestations d'indemnisation au cours de la période représente les augmentations normales des coûts des prestations pour tenir compte de l'inflation et les frais administratifs prélevés par les commissions des accidents du travail.

Tableau 23 : Résultats financiers en 1986-1987

(en milliers de dollars)	1986-1987					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Indemnisation des employés de l'État	57 011	-	50 580	-	6 431	-
Indemnisation des marins marchands	8	-	14	-	(6)	-
Administration	1 752	48	1 707	53	45	(5)
	58 771	48	52 301	53	6 470	(5)
Moins recettes*	21 385	-	25 705	-	(4 320)	-
Dépenses nettes	37 386	48	26 596	53	10 790	(5)

* Il s'agit des sommes recouvrables auprès de sociétés d'État et qui servent à couvrir les indemnités et les frais d'administration connexes.

Explication de la différence : L'augmentation du montant brut des prestations d'indemnisation résulte de ce que les montants des prestations et les frais d'administration ont dépassé les sommes prévues. La baisse des recettes découle de la diminution des clients auprès desquels on pouvait recouvrer des paiements en raison de la privatisation et du montant exceptionnel des sommes recouvrables à la fin de l'année.

Données sur le rendement et justification des ressources

Indemnisation des employés de l'État : Les besoins, pour cet élément, s'élèvent à 37 millions de dollars en 1988-1989.

Les modifications des lois et des politiques administratives des provinces en matière d'indemnisation des travailleurs continuent d'influer sur l'application de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*. Au cours de l'année visée par le Budget, l'évaluation des options d'application et de prestation du programme sera prioritaire, pour donner suite à l'examen mené en 1987-1988. Entretemps, les modalités internes de traitement des demandes d'indemnité seront rationalisées et structurées et l'automatisation se poursuivra.

Le montant des indemnités versées dans le cadre de cet élément est fixé par les commissions provinciales des accidents du travail et ne dépend donc pas directement du Programme. Les coûts totaux varient aussi en fonction du nombre d'accidents et du coût des services médicaux dans les diverses provinces où ils sont donnés.

L'efficacité et l'économie de la prestation du programme sont mesurées en fonction du nombre de demandes d'indemnité étudiées par année-personne affectée à ce programme dans les régions et du coût d'instruction par demande, comme le montrent, respectivement, les tableaux 24 et 25.

Tableau 24 : Demandes d'indemnité étudiées par année-personne des Opérations régionales

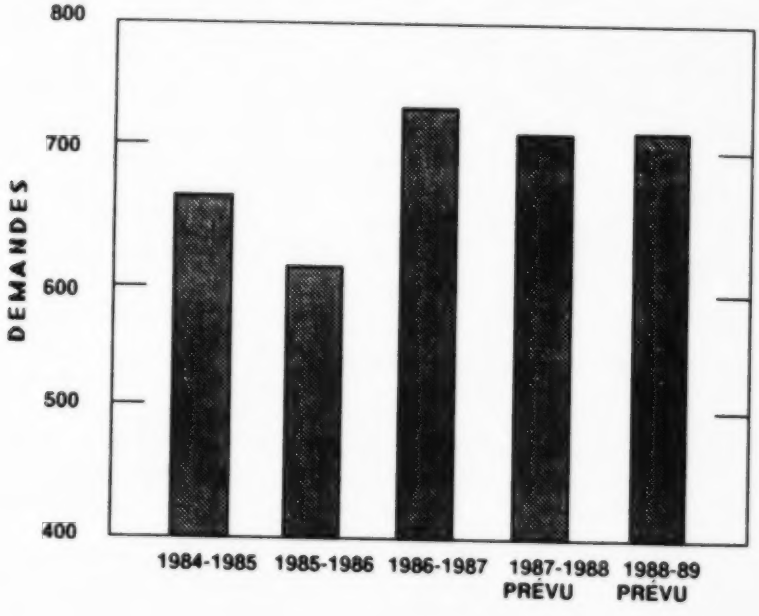
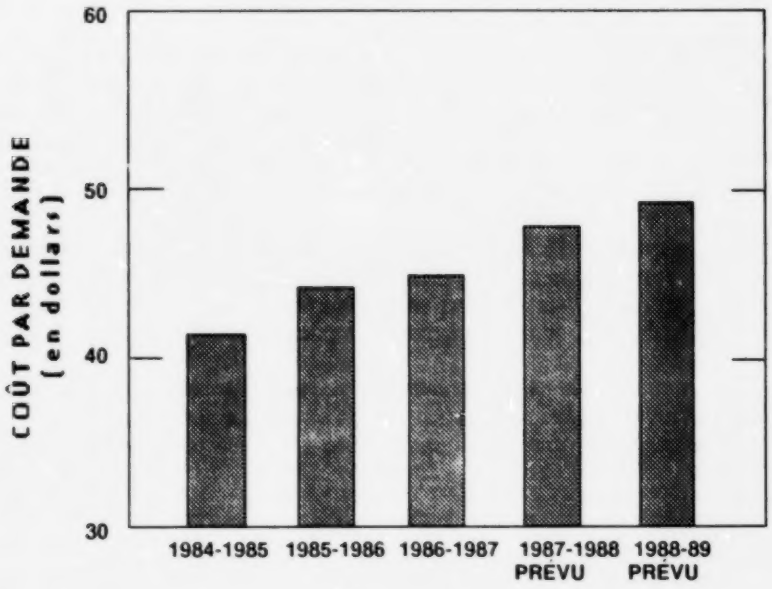


Tableau 25 : Coût unitaire de l'instruction des demandes d'indemnité par les Opérations régionales



Indemnisation des marins marchands : Les besoins, pour cet élément, s'élèvent à 10 000 $ en 1988-1989.

Dans le cadre de cet élément, les demandes d'indemnité sont reçues, examinées et jugées par la Division d'indemnisation des accidents de Travail Canada ou adressées par celle-ci à la Commission d'indemnisation des marins marchands. Exception faite des modestes paiements mensuels versés aux veuves de 17 marins victimes d'un accident mortel avant le 1er mai 1965, toutes les indemnités sont versées par les employeurs qui sont tenus de souscrire à des assurances à cette fin.

Administration : Les besoins, pour cet élément, s'élèvent à 1 376 000 $ et 35 années-personnes en 1988-1989. Les coûts ministériels de l'application du *Règlement sur l'indemnisation des détenus de pénitenciers* pour le compte du Solliciteur général du Canada (SGC) font partie des coûts généraux d'administration pour l'activité. Les indemnités versées aux détenus de pénitenciers fédéraux sont payées par Travail Canada, que rembourse le SGC.

F. Administration

Objectif

Fournir au Ministère des services de soutien administratif et de consultation efficaces.

Description

Cette activité comprend la prestation de services de consultation et de soutien au Ministère dans les domaines suivants : personnel, finances, administration, services d'information et services intégrés, ce qui inclut la planification à long terme et la planification des opérations, la vérification et l'évaluation

Elle comprend également la gestion de la bibliothèque du Ministère, qui possède une vaste collection permanente de livres, de périodiques et de revues, ainsi que d'autres documents touchant le domaine du travail; ces documents sont à la disposition des employés de Travail Canada, des professionnels du travail, des chercheurs et d'autres personnes intéressées.

Sommaire des ressources

L'activité « Administration » compte pour environ 6 % des dépenses totales consacrées au Programme pour 1988-1989, et 19 % de la totalité des années-personnes.

Tableau 26 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1988-1989**		Prévu 1987-1988		Réel 1986-1987	
	$	**A-P**	$	A-P	$	A-P
Administration	**11 973**	**168**	10 170	175	12 089	183

Les dépenses de fonctionnement représentent 93,5 % des dépenses de 1988-1989.

Explication de la différence : L'augmentation des dépenses de 1987-1988 à 1988-1989 découle de ce qu'il en a coûté pour réaliser la première phase du projet de conversion des systèmes automatisés actuels du Ministère en un seul système de matériel et de logiciel pour lequel il sera plus facile d'obtenir des services d'appui aux utilisateurs. La diminution des dépenses de 1986-1987 à 1987-1988 découle en partie du transfert de ressources à l'activité « Services généraux aux travailleurs » pour la mise en application des modifications apportées au *Code canadien du travail* et à l'élimination des ressources temporaires mises au service de l'automatisation en 1986-1987.

Tableau 27 : Résultats financiers en 1986-1987

(en milliers de dollars)	1986-1987					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Administration	12 089	183	9 618	180	**2 471**	**3**

Explication de la différence : La différence entre les dépenses réelles et le Budget des dépenses principal de 1986-1987 est attribuable principalement :

	(en millions de dollars)
• aux salaires, traitements et avantages sociaux des employés relativement à la surutilisation d'années-personnes et aux coûts supérieurs à ceux prévus dans le budget pour payer les indemnités de départ des employés prenant une retraite anticipée;	0,6
• à un transfert de crédits alloués à d'autres activités afin de compenser pour les dépenses rattachées à l'élaboration et à l'entretien du système ministériel ainsi qu'à l'automatisation.	1,8

Données sur le rendement et justification des ressources

C'est le pourcentage des ressources totales du programme consacrées à l'administration, comme le montre le tableau 28, qui constitue la mesure générale du rendement de cette activité. Dans le cadre même de l'activité, les mesures de rendement et de productivité habituellement applicables aux tâches administratives — délais d'exécution, temps de réponse et volume de production — sont en vigueur.

Une grande réalisation au titre de cette activité au cours de la dernière année a été la négociation et la signature d'un protocole d'entente avec le Conseil du Trésor, lequel prévoit un élargissement de l'autorité et de la responsabilité ministérielle. Travail Canada est le deuxième ministère à conclure une telle entente. D'autre part, un programme interministériel de détachement à des fins de perfectionnement à l'intention des fonctionnaires fédéraux a été instauré avec succès à Vancouver et dans la région de la Capitale nationale. Une stratégie à long terme en matière de technologie a été mise au point en vue d'orienter le développement permanent des systèmes automatisés utilisés comme moyen de soutien pour la prestation des programmes.

En 1988-1989, la principale initiative sera la première étape de la conversion de tous les systèmes automatisés qu'exploite actuellement le Ministère en un seul système de matériel et de logiciel d'application plus large et pour lequel il sera plus facile d'obtenir des services d'appui aux utilisateurs. Selon toute attente, les coûts (à l'exclusion des dépenses salariales) en 1988-1989 seront d'environ 1,4 million de dollars.

Tableau 28 : Pourcentage des ressources consacrées à l'administration par rapport à l'ensemble des ressources du Ministère

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1988-1989**	Prévu 1987-1988	Réel 1986-1987
Dépenses	**11 973 (6 %)**	10 170 (5 %)	12 089 (6 %)
Années-personnes	**168 (19 %)**	175 (20 %)	183 (21 %)

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

1. Besoins financiers par article

Tableau 29 : Détails des besoins financiers par article

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1988-1989	Prévu 1987-1988	Réel 1986-1987
Personnel			
Traitements et salaires	**36 282**	34 635	34 255
Indemnités versées à des employés de l'État et à des marins marchands	**58 000**	53 500	48 154
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**5 617**	5 190	4 714
Autres frais touchant le personnel	**18**	18	-
	99 917	93 343	87 123
Biens et services			
Transport et communications	**4 904**	4 530	3 666
Information	**2 077**	1 832	1 757
Administration provinciale des lois sur l'indemnisation des fonctionnaires et des marins marchands	**9 000**	8 500	8 857
Autres services professionnels et spéciaux	**5 241**	5 133	4 358
Location	**495**	300	343
Achat de services de réparation et d'entretien	**602**	443	511
Services publics, fournitures et approvisionnements	**1 184**	1 128	963
Autres subventions et paiements	**174**	174	783
	23 677	22 040	21 238
Total des dépenses de fonctionnement	**123 594**	115 383	108 361
Capital	**1 279**	1 182	2 590
Paiements de transfert	**99 868**	115 455	102 714
Total des dépenses	**224 741**	232 020	213 665
Moins recettes à valoir sur le crédit	**30 000**	24 000	21 385
Total des dépenses	**194 741**	208 020	192 280

2. Besoins en personnel

Les frais touchant le personnel pour le Programme du travail s'élèvent à 42 886 000 $; ils représentent 34 % des dépenses de fonctionnement totales et 22 % des dépenses nettes totales du Programme. Un aperçu des besoins en personnel pour le Programme figure aux tableaux 30 et 31.

Tableau 30 : Besoins en années-personnes par activité

	Budget des dépenses 1988-1989	Prévu 1987-1988	Réel 1986-1987
Médiation et conciliation	62	62	61
Services généraux aux travailleurs	455	442	405
Politiques et Communications	159	162	173
Adaptation des travailleurs	8	8	6
Indemnisation des accidents	35	38	48
Administration	168	175	183
	887	887	876

Tableau 31 : Détails des besoins en personnel

	Années-personnes autorisées			Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1988-1989
	88-89	87-88	86-87		
Gestion	42	42	40	51 400-100 700	70 875
Scientifique et professionnelle					
Économique, sociologie et statistique	24	26	32	15 600-70 392	54 069
Bibliothéconomie	8	8	8	22 042-52 255	36 581
Génie	35	33	16	25 715-79 200	54 140
Administration et service extérieur					
Médiation et conciliation	20	21	21	15 178-63 264	56 241
Services administratifs	93	90	83	15 178-63 264	41 410
Gestion des finances	13	9	8	14 005-59 267	46 518
Administration des programmes	249	241	239	15 178-63 264	44 320
Gestion des systèmes d'ordinateurs	23	21	21	20 807-68 111	45 084
Services d'information	10	10	11	15 055-59 100	46 495
Organisation et méthodes	3	3	2	14 874-59 100	45 604
Gestion du personnel	14	14	13	14 239-60 400	46 124
Achat et approvisionnement	2	3	2	14 155-59 268	
Soutien administratif					
Traitement mécanique des données	10	12	12	14 912-41 166	26 629
Commis aux écritures et aux règlements	173	173	160	14 338-35 194	24 160
Secrétariat, sténographie et dactylographie	96	100	105	14 210-35 419	25 165
Exploitation					
Services divers	2	3	3	14 693-44 350	
Technique					
Dessin et illustrations	1	1	2	17 248-44 693	
Techniciens divers	3	4		14 009-61 735	37 135
Soutien des sciences sociales	28	29	27	14 009-64 044	37 591
Soutien technologique et scientifique	29	34	6	15 568-56 395	40 423
Autres	9	10	10		54 942

Nota : Les colonnes des années-personnes présentent la répartition, par groupe professionnel, des années-personnes autorisées pour le Programme. La colonne de l'échelle des traitements actuelle illustre l'échelle des traitements de chacun des groupes professionnels au 1er octobre 1987. Dans la colonne du traitement moyen figurent les coûts estimatifs du traitement de base y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe professionnel. Les changements dans la répartition des éléments servant de base aux calculs peuvent avoir un effet sur la comparaison des moyennes d'une année à l'autre.

3. Paiements de transfert

Les subventions et les contributions représentent 51 % du Budget des dépenses principal du Programme pour 1988-1989. Le tableau 32 constitue un sommaire de toutes les dépenses de Travail Canada au chapitre des subventions et contributions, y compris les subventions prévues en vertu du Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs et du Programme d'indemnisation des marins marchands.

Tableau 32 : Détail des subventions et contributions

(en dollars)	Budget des dépenses 1988-1989	Prévu 1987-1988	Réel 1986-1987
Subventions			
Appui aux activités qui contribuent aux objectifs du programme de sécurité et d'hygiène professionnelles	20 000	20 000	16 000
Appui aux organismes responsables de la formulation des normes	15 000	15 000	10 000
Comité canadien conjoint de publicité relative à la prévention des incendies	10 000	10 000	10 000
Association canadienne des chefs de pompiers	25 000	25 000	25 000
Aide financière aux syndicats et aux centrales syndicales pour leur permettre d'organiser des activités de formation	5 000	5 000	5 000
Subventions en mémoire de Marion V. Royce afin d'appuyer financièrement les projets spéciaux destinés principalement aux femmes au travail*	25 000	25 000	25 000
Prestations d'adaptation pour les travailleurs	90 200 000	106 000 000	92 141 628
Indemnisation des marins marchands	10 000	10 000	8 445
Total des subventions	90 310 000	106 110 000	92 241 073
Contributions			
Aux programmes de formation syndicale du Congrès du travail du Canada	4 319 000	4 200 000	4 261 840
Aux centrales et autre grandes organisations syndicales non affiliées au Congrès du travail du Canada en vue de promouvoir et d'améliorer les programmes de formation syndicale	1 324 000	1 284 500	1 245 260
À des syndicats non affiliés à une centrale syndicale et à des syndiqués, pour la formation syndicale	1 471 000	1 438 365	1 207 797
Au Centre de formation syndicale de la région de l'Atlantique	429 000	415 135	403 053
Au Programme d'affectation d'employés	970 000	1 144 960	110 441
Au Programme sur les répercussions de la technologie	983 000	795 040	280 000
Au Fonds d'aide pour les affaires du travail	62 000	67 000	61 483
Au Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique	-	-	2 167 454
Au Programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés	-	-	735 989
Total des contributions	9 558 000	9 345 000	10 473 317
Total	99 868 000	115 455 000	102 714 390

* Intitulé comme suit dans le Budget principal 1987-1988: « Aide financière aux projets spéciaux destines principalement aux femmes au travail ».

4. Recettes

Tableau 33 : Recettes à valoir sur le crédit*

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1988-1989**	Prévu 1987-1988	Réel 1986-1987
Sommes recouvrables auprès des sociétés d'État au titre du versement d'indemnités	**30 000**	24 000	21 385

* Les recettes sont à valoir directement sur le crédit. Les paiements d'indemnités versées aux employés accidentés des sociétés d'État et les frais d'administration connexes sont recouvrés auprès de ces sociétés et sont à valoir sur le crédit. Les sommes versées aux fonctionnaires victimes d'accidents du travail ne sont pas recouvrées auprès des ministères.

Le tableau 34 donne un aperçu des sommes relatives reçues des sociétés d'État.

Tableau 34 : Sommes recouvrées des sociétés d'État, par client important, en 1986-1987

Client	(en milliers de dollars)
Société de développement du Cap-Breton	10 361
Société des postes canadiennes	5 977
Ressources Eldorado limitée	1 016
Société canadienne des ports	670
Énergie atomique du Canada limitée	243
Autres clients	2 082
Total partiel	20 349
Sommes recouvrées de tierces parties responsables	983
Autres recouvrements	53
Total des sommes recouvrées	21 385

5. Coût net du Programme

Tableau 35 : Coût net du programme pour 1988-1989

(en milliers de dollars)					
				Coût estimatif net du Programme	
Budget principal 1988-1989	Plus autres coûts*	Coût total du Programme	Moins recettes	**1988-1989**	1987-1988**
224 741	6 361	231 102	30 000	**201 102**	214 347

* Des coûts additionnels de 6 361 000 $ comprennent :

	(en milliers de dollars)
• l'espace de bureau offert sans frais par Travaux publics Canada;	5 325
• les contributions de l'employeur aux primes et coûts d'assurance offerts sans frais par le Conseil du Trésor;	915
• les services communs offerts sans frais par Approvisionnements et Services Canada;	89
• les prestations d'indemnisation des travailleurs offertes sans frais par ce ministère.	32

** Le coût estimatif net du Programme pour 1987-1988 comprend :

• les prévisions des dépenses en 1987-1988;	208 020
• d'autres services offerts au Programme du travail sans frais en 1987-1988.	6 327

B. Autres renseignements

1. Méthode de règlement des différends

Les conditions d'emploi des employés représentés par un agent négociateur sont établies au moyen d'une convention collective conclue à l'issue de la négociation collective avec l'employeur. Les conventions collectives sont d'une durée fixe d'au moins un an et sont sujettes à la négociation quand elles viennent à expiration.

Quand les parties sont incapables de s'entendre sur le règlement d'une première convention collective ou sur le renouvellement d'une convention collective par la négociation directe, l'une ou l'autre peut envoyer un avis de différend au ministre du Travail afin de lui permettre de choisir, parmi plusieurs, une façon de résoudre le problème. Dans la plupart des cas, un conciliateur est nommé afin d'aider les parties à régler leur différend. La conciliation est un moyen de persuasion qui repose sur l'exploration minutieuse des diverses façons de régler les différends. Pendant la conciliation, les parties n'ont pas le droit légalement de déclencher une grève ou un lock-out.

Quand le conciliateur n'arrive pas à aider les parties à régler leur différend, il présente un rapport écrit au Ministre qui peut alors décider de mettre fin à la conciliation. Une décision de cette nature a pour effet de mettre les parties en situation légale pour déclencher une grève ou un lock-out sept jours après la date de la décision.

Le ministre peut par ailleurs prolonger la conciliation en nommant un commissaire-conciliateur qu'il choisit à l'extérieur de la fonction publique pour sa compétence reconnue en matière de relations industrielles. La procédure qu'il emploie est en général plus formelle que celle des agents de conciliation. Toutefois, s'il n'arrive pas à persuader les parties de conclure une convention collective, il présente un rapport écrit au Ministre dans lequel il fait ses recommandations en vue du règlement de chaque question en litige. Le ministre communique alors ce rapport non exécutoire aux parties, et le droit légal de faire la grève ou d'effectuer un lock-out leur est acquis sept jours à partir de la date de la communication du rapport. Les parties peuvent rejeter les recommandations du commissaire-conciliateur, les accepter comme règlement complet et définitif de leurs différends ou les utiliser comme base d'autres négociations.

La médiation constitue elle aussi une technique de persuasion pour le règlement des différends utilisée en vue d'aider les parties à en venir à un règlement négocié. Elle est en général plus efficace quand les parties subissent la pression additionnelle d'une grève possible ou en cours. On entend par médiation préventive l'intervention d'un agent du Service fédéral de médiation et de conciliation pendant la durée d'une convention collective. Elle vise à aider les parties à résoudre, alors que la convention est en vigueur, les problèmes qui pourraient devenir des obstacles lors de la prochaine négociation collective. Cela permet d'établir des liens réels entre les deux parties et de faciliter le règlement des conflits par la négociation plutôt que par l'opposition en assurant un climat de travail plus stable.

Dans les entreprises de compétence fédérale, l'arbitrage sert à résoudre les différends qui surviennent pendant la durée d'une convention sur des questions d'interprétation ou d'application de la convention. La loi exige que les conventions collectives renferment un mécanisme pour le règlement final de ces différends sur les droits, et le Ministre peut être appelé à nommer un arbitre pour émettre une décision sans appel et exécutoire sur les griefs survenant pendant la durée d'une convention.

La loi interdit de plus aux employeurs et aux agents négociateurs d'adopter certaines conduites considérées comme des pratiques de travail déloyales. Bien que le Conseil canadien des relations du travail soit l'autorité qui détermine s'il y a eu pratiques déloyales et comment faire pour y remédier, certaines plaintes liées à la négociation exigent le consentement du Ministre avant d'être déposées auprès du Conseil. Des agents du Service fédéral de médiation et de conciliation font enquête sur ces plaintes au nom du Ministre et tentent de régler le problème qui en est la cause au moyen de la négociation.

Le Ministre peut également nommer des commissions d'enquêtes industrielles qui enquêteront et présenteront des rapports sur des questions ou problèmes importants en matière de relations industrielles; leurs recommandations ne sont toutefois pas exécutoires ni pour les parties ni pour le gouvernement.